

Andreas Saniter, Eileen Lübcke, Joanna Burchert

**Förderung der Fach- und Medienkompetenz im Kontext der
Einstiegsqualifizierung: Eine berufswissenschaftliche Analyse
am Beispiel des Programms Chance Plus bei der Deutschen Bahn**

ITB-Forschungsberichte
ITB Research Reports

58

Andreas Saniter, Eileen Lübcke, Joanna Burchert

Förderung der Fach- und Medienkompetenz im Kontext der Einstiegsqualifizierung: Eine berufswissenschaftliche Analyse am Beispiel des Programms Chance Plus bei der Deutschen Bahn

Institut Technik und Bildung (ITB), Universität Bremen, Januar 2015

ITB-Forschungsberichte 58

Die ITB-Forschungsberichte sollen Forschungsergebnisse zeitnah der Fachwelt vorstellen. Zur Absicherung der Qualität wird ein internes Reviewverfahren mit zwei Gutachtern durchgeführt.

Die ITB-Forschungsberichte können kostenlos von der Webseite des ITB geladen werden. Eine Druckversion ist auf Anfrage ebenfalls erhältlich.

ITB-Forschungsberichte is a series which serves as a platform for the topical dissemination of research results. Quality is being assured by an internal review process involving two researchers. ITB-Forschungsberichte are available for free download from the ITB-Website. A printed version is available as well.

ISSN 1610-0875

© 2015 ITB, Universität Bremen

Am Fallturm 1, 28359 Bremen

Tel. +49 (0)421 218-66250, Fax +49 (0)421 218-66299

info@itb.uni-bremen.de

www.itb.uni-bremen.de

Verantwortlich für die Reihe: Peter Kaune

Andreas Saniter, Eileen Lübcke, Joanna Burchert

**Förderung der Fach- und Medienkompetenz
im Kontext der Einstiegsqualifizierung:
Eine berufswissenschaftliche Analyse am
Beispiel des Programms Chance Plus
bei der Deutschen Bahn**

ITB-Forschungsberichte 58

Zusammenfassung:

Dieser ITB-Forschungsbericht stellt erste Ergebnisse des mit BMBF- und ESF-Mitteln unterstützten Projektes LernenPlus vor. LernenPlus thematisierte und reflektierte die Förderung von Medienkompetenz im Bereich der Einstiegsqualifizierung. In diesem Bericht wird die Einstiegsqualifizierung als eine spezifische Maßnahme des Übergangssystems eingeordnet und anhand eines Beispielunternehmens – der Deutschen Bahn – näher beschrieben. Dabei werden sechs Geschäftsfelder aus berufs- und medienpädagogischer Perspektive näher betrachtet: Service im Zug, Service am Bahnhof, Sicherheit, Tiefbau (Gleisbau), Fahrwegpflege und Logistik. Es wird deutlich, dass die Einstiegsqualifizierung als eine Form berufspropädeutischer Bildung trotz einiger Schwächen gute Möglichkeiten bietet, Jugendliche in ihrer Entwicklung zu fördern.

Abstract:

This ITB research report presents the first results of the project LernenPlus which was funded by BMBF and ESF. LernenPlus thematized and reflected how the development of media literacy can support measures of vocational preparation in the transition system. In this report, the so called »entry qualification« is classified as one specific measure of the transition system and illustrated with the example of the company Deutsche Bahn. Six courses of the entry qualification were analysed from the vocational and media pedagogy perspective: service in the train, service at the station, security, underground construction (track construction), infrastructure maintenance and logistics. The analysis showed that the entry qualification as a form of vocational preparation – despite some weaknesses – offers good opportunities to encourage young people in their development.

Inhaltsverzeichnis

1	Die Einstiegsqualifizierung als Teil des Übergangssystems	5
1.1	Das Übergangssystem in Deutschland	5
1.2	Einstiegsqualifizierungen als berufsbildungspropädeutischer Ansatz	7
1.3	Die Einstiegsqualifizierung (EQ) der Deutschen Bahn: Chance plus	9
2	Der Erhebungskontext: Erforschung der Einstiegsqualifizierung zur Reflexion von Medienkompetenzförderung	11
2.1	Das Projekt LernenPlus	11
2.2	Digitale Medien in der beruflichen Bildung.....	11
2.3	Voraussetzungen am betrieblichen Lernort DB	13
3	Ansatz und Ergebnisse der berufswissenschaftlichen Analysen	14
3.1	Methode und Workshop-TeilnehmerInnen.....	14
3.2	Ergebnisse	17
4	Zusammenfassung und Empfehlungen	38
4.1	Berufswissenschaftliche Ergebnisse	38
4.2	Medienpädagogische Ergebnisse	40
4.3	Herausforderungen und Potentiale der Weiterentwicklung	41
	Literatur	44
	Anhang.....	46
	EQ Bau – Herstellung von Gleiskörpern.....	46
	Einladung Expertenfacharbeiter-Workshop zur Erhebung der Kompetenzfelder	50

1 Die Einstiegsqualifizierung als Teil des Übergangssystems

1.1 Das Übergangssystem in Deutschland

Traditionell genießt die duale Ausbildung in Deutschland eine hohe Wertschätzung: Sie gilt als Alternative zu universitären Bildungsgängen auf dem Weg in die vollwertige Beruflichkeit. Anders als in Ländern mit schulisch strukturierten beruflichen Bildungssystemen fällt die Regelung der Ausbildungsverträge unter das Arbeitsrecht, d. h. die Arbeitgeberinnen¹ bestimmen die Anzahl der Ausbildungsplätze nach ihrem Bedarf bzw. der Bewerbungslage. Schulabsolventinnen, die weder die Studienberechtigung bzw. -neigung haben noch einen Platz im dualen System bzw. regulären Schulberufssystem finden können also nicht durch staatlich verantwortete Bildungsmaßnahmen über Bedarf gleichartig ausgebildet werden². Sie werden daher in das sogenannte Übergangssystem eingestuft.

Thielen und Schroeder (2008) zeigen auf, dass berufsbildungspropädeutische Maßnahmen zur Behebung von ausbildungshinderlichen Defiziten (z. B. im sprachlichen Bereich) bereits seit ca. 1900 und verstärkt während der Weltwirtschaftskrise in den späten 20ern/frühen 30ern durchgeführt wurden. Das zweite mal bedeutsam wurde das Transmissionssystem in der Bundesrepublik nach dem Ölpreisschock: von 1973 bis 1977 verfünffachte sich die Jugendarbeitslosigkeit in Westdeutschland nahezu – wenn auch auf aus heutiger Sicht bescheidene 100.000. Ein dritter Höhepunkt erfolgte nach der Wiedervereinigung 1990.

Überlagert wurden diese quantitativen Entwicklungen jeweils durch qualitative: In den 70ern in Westdeutschland und nach der Wende in Ostdeutschland fielen viele »einfache« Arbeiten (und damit die korrespondierenden Berufsbilder) durch Verlagerung in Länder mit preiswerteren Produktionsmöglichkeiten weg; hinzu kam die zunehmende Industrialisierung der Landwirtschaft, die frühere Massenberufe (Knecht, Magd) heute anachronistisch erscheinen lassen. Zu konstatieren ist ein Matchingproblem im Sinne einer Lücke zwischen den Anforderungen moderner Ausbildungsordnungen und den Fähigkeiten vieler Schulabgängerinnen (vulnerabler Jugendlicher mit geringem sozialen Kapital, vgl. Lindmeier und Lindmeier 2012). Eine Option, Ende der 70iger diesen Herausforderungen zu begegnen, wäre die Verlängerung der allgemeinbildenden Schule gewesen; dieser Weg wurde jedoch aus verschiedenen Gründen nicht beschritten:

- zusätzliche Kosten wären entstanden;
- die oben skizzierten Missverhältnisse waren und sind regional und sektoral ungleich verteilt, was eine Einigung in der Kultusministerkonferenz (KMK) erschwert;
- wie Thielen und Schroeder (2008, S. 54 ff.) herausarbeiten, wurde die Situation primär als konjunkturelle, nicht als pädagogische Herausforderung gesehen und es wurde argumentiert, dass ein zehntes verpflichtendes Hauptschuljahr nur zur Verschiebung der Lücke führen würde;
- und schließlich argumentierte die CDU/CSU 1979: »Ein 10. Pflichtschuljahr an der Hauptschule wird abgelehnt, weil es dem praktisch orientierten Lern- und

¹ Aus Gründen der Einfachheit sind in diesem Dokument personenbezogene Erläuterungen entweder in einer neutralen oder in der weiblichen Form aufgeführt. Die Nutzung der weiblichen Form ist bewusst als Experiment gewählt. Wie auch im üblichen Vereinfachungs-Fall gelten alle Beschreibungen auch für Personen anderen Geschlechts.

² Die Diskussion, inwieweit schulisch organisierte Ersatzausbildungen zu einem *gleichwertigen* Bildungsabschluss führen, soll an dieser Stelle nicht eröffnet werden.

Leistungswillen der jungen Menschen dieser Altersstufe zuwiderläuft und weil junge Menschen aus dem berufsbildenden Bereich neue, über die Schule hinausreichende Lernimpulse erhalten können« (CDU/CSU 1979).

Die ersten Rahmenvereinbarungen der KMK zum Berufsgrundbildungsjahr wurden in den Jahren 1973 und 1978 ausformuliert; 1998 wurde der »Übergang von der Schule in die Berufsausbildung« als eigener Abschnitt in das Sozialgesetzbuch (SGB) eingeführt. In der aktuellen Fassung sind die relevanten Paragraphen des SGB Drittes Buch (III) – Arbeitsförderung die Folgenden:

Dritter Abschnitt: Berufswahl und Berufsausbildung
Erster Unterabschnitt: Übergang von der Schule in die Berufsausbildung
§ 48 Berufsorientierungsmaßnahmen
§ 49 Berufseinstiegsbegleitung
§ 50 Anordnungsermächtigung
Zweiter Unterabschnitt Berufsvorbereitung
§ 51 Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen
§ 52 Förderungsbedürftige junge Menschen
§ 53 Vorbereitung auf einen Hauptschulabschluss im Rahmen einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme
§ 54 Maßnahmekosten
§ 54a Einstiegsqualifizierung
§ 55 Anordnungsermächtigung

Tabelle 1: Auszug aus dem SGB (2014)

Die Zahlen der letzten Jahre zeigen die quantitative Relevanz des Übergangssystems, so dass viele Autorinnen bereits von der dritten Säule des Bildungssystems sprechen. Beispielsweise führte der Nationale Bildungsbericht 2006 das Übergangssystem gleichberechtigt (neben dem Schulberufssystem und dem dualen System) als »[eines der] drei Teilsysteme unterhalb der Hochschulebene« (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2006) auf. Im Jahr 2003 übertraf die Anzahl der Neuzugänge im Übergangssystem (549.568) die Zahl der Zugänge im dualen System (529.431) (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2006). Erst die Zahlen des letzten Berichts belegen eine erfreulich sinkende Tendenz der Anzahl junger Menschen in der Transmission: so wurden hier 321.414 Jugendliche gezählt, denen 516.891 Zugänge im Dualen System gegenüberstehen.

Als positiv kann der Bedeutungsverlust des Übergangssystems gewertet werden, weil seine Maßnahmen größtenteils keine schulisch (d.h. staatlich) organisierten Alternativen in den Beruf bieten, sondern lediglich fragwürdige Vorbereitungen auf eine duale bzw. vollzeitschulische Ausbildung darstellen: oft – wohl auch nicht zu Unrecht – ist hier die Rede von »Warteschleifen« oder »Abstellgleisen«. Die verbreitetsten Ansätze – das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) bzw. das Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) – verstehen sich als allgemeine (BVJ) bzw. berufsgruppenspezifische (BGJ, z.B. bezogen auf Metallberufe) Vorbereitungen auf duale Ausbildungen, entsprechend sind die Curricula recht breit gehalten. Beicht und Eberhardt (2013) betonen, dass in diesen Maßnahmen häufig auch der Erwerb eines höherwertigen Schulabschlusses möglich ist, der erst den

Zugang zu anspruchsvollen Ausbildungen eröffnet. Zwei häufige, grundsätzliche Dilemmata bestehen aber

- in der Unspezifität der Maßnahmen, die zu Motivationsproblemen bei den Lernenden führen, und
- in der Verankerung im schulischen System, die für einen nicht zu unterschätzenden Anteil der sozial benachteiligten Jugendlichen (»Schulversagerinnen«) eine ernsthafte Hürde darstellt.

Die Notwendigkeit, neue Wege neben den etablierten schulischen Maßnahmen zu beschreiten, ist schon lange nicht mehr von der Hand zu weisen.

Im Zuge der Reformen der Regierung Schröder (»Hartz IV«) wurde erwogen, das Motto »fördern und fordern« auch auf die Beteiligung von Betrieben in der beruflichen Ausbildung zu übertragen. Forderungen zeigten sich z.B. in Form der ordnungspolitisch umstrittenen (und 2004 gescheiterten) Maßnahme einer Ausbildungsplatzabgabe; Förderungen erfolgten durch organisatorische und finanzielle Unterstützung des betrieblichen Engagements, beispielsweise durch die Einführung der 2005 in das BBiG aufgenommenen Ausbildungspartnerschaften (Verbundausbildung) oder durch die Entwicklung und Etablierung der betrieblichen berufsbildungspropädeutischen Maßnahme »Einstiegsqualifizierung«.

1.2 Einstiegsqualifizierungen als berufsbildungspropädeutischer Ansatz

Die Einstiegsqualifizierung eröffnet jungen Menschen, die Interesse an einer beruflichen Ausbildung haben, aber (auch in den jährlichen herbstlichen Nachvermittlungskaktionen) keinen Ausbildungsplatz erhielten, die Möglichkeit, ein durchschnittlich neunmonatiges Praktikum in einem Betrieb zu absolvieren. Die Arbeitgeberinnen bekommen einen finanziellen Zuschuss von bis zu 216 Euro zu den Lohnkosten der Teilnehmenden. Im einschlägigen Paragraphen des SGB (vgl. Abb.1) werden die Teilnehmerinnen als Auszubildende bezeichnet, was formal auf Grund der Bezugnahme auf das BBiG berechtigt sein mag, aber relevante Unterschiede ignoriert:

- reguläre Auszubildende erwerben mit Unterschrift unter den Vertrag das Recht auf einen mehrjährigen Bildungsgang, nicht nur auf einige Monate;
- die Vergütung der EQ-Teilnehmerinnen ist deutlich geringer als die von regulären Auszubildenden;
- am Ende einer erfolgreich durchlaufenen Ausbildung erfolgt die Abschlussprüfung, die zu einem arbeitsmarktgängigen Zeugnis (Gesellenbrief) führt. Den Teilnehmerinnen einer EQ wird hingegen zertifiziert, dass sie im genannten Betrieb eine Maßnahme erfolgreich absolvierten (ein Beispiel befindet sich im Anhang 1).

Diese standardisierten Zertifikate bilden gemeinsam mit den Curricula (vgl. Anhang 1) auch den wesentlichen Unterschied zu anderen Praktika, bei denen der Betrieb und der Praktikant die Tätigkeitsfelder frei aushandeln. Eine Besonderheit der von den IHK verantworteten Curricula ist, dass sie berufs- und nicht sektorpropädeutisch sind, d. h. auf einen Beruf (oder eine geringe Anzahl sehr ähnlicher Berufe) vorbereiten und so durch das Aufzeigen einer konkreten beruflichen Perspektive erstens motivierend auf die Teilnehmerinnen wirken und zweitens bei späteren Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz einen echten Mehrwert bedeuten können.

Für Arbeitgeberinnen ist die Maßnahme aus drei Gründen interessant:

- sie können junge Menschen an wenig attraktive oder wenig bekannte Berufe heranführen;
- die Einstiegsqualifizierung kann als eine Art vorgezogene Probezeit verstanden werden: Erfolgreiche Absolventinnen, die im Anschluss eine Ausbildung im korrespondierenden Beruf beginnen, wissen, was auf sie zukommt; die Wahrscheinlichkeit eines Ausbildungsabbruches wird verringert.
- alle Curricula der Einstiegsqualifizierungen enthalten die Klausel (hier am Beispiel des Tiefbaus, vgl. Anhang 1): »Die Tätigkeiten der Einstiegsqualifizierung entsprechen Teilen der anerkannten Berufsausbildung in den Bauberufen. Bei einer anschließenden Ausbildung in diesen Berufen ist eine Anrechnung von bis zu sechs Monaten möglich.« Diese Möglichkeit wird jedoch selten genutzt. Bietet der Betrieb den Teilnehmerinnen nach Abschluss der EQ einen Ausbildungsplatz, so ergibt sich eine faktische Verlängerung der Berufsausbildung um diese neun Monate – für langsam lernende oder in ihrer Entwicklung retardierte Jugendliche erhöht sich so die Wahrscheinlichkeit, die Abschlussprüfung zu bestehen.

§ 54a Einstiegsqualifizierung

- (1) Arbeitgeber, die eine betriebliche Einstiegsqualifizierung durchführen, können durch Zuschüsse zur Vergütung bis zu einer Höhe von 216 Euro monatlich zuzüglich eines pauschalierten Anteils am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag der oder des Auszubildenden gefördert werden. Die betriebliche Einstiegsqualifizierung dient der Vermittlung und Vertiefung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit. Soweit die betriebliche Einstiegsqualifizierung als Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz durchgeführt wird, gelten die §§ 68 bis 70 des Berufsbildungsgesetzes.
- (2) Eine Einstiegsqualifizierung kann für die Dauer von sechs bis längstens zwölf Monaten gefördert werden, wenn sie
 1. auf der Grundlage eines Vertrags im Sinne des § 26 des Berufsbildungsgesetzes mit der oder dem Auszubildenden durchgeführt wird,
 2. auf einen anerkannten Ausbildungsberuf im Sinne des § 4 Absatz 1 des Berufsbildungsgesetzes, § 25 Absatz 1 Satz 1 der Handwerksordnung, des Seearbeitsgesetzes oder des Altenpflegegesetzes vorbereitet und
 3. in Vollzeit oder wegen der Erziehung eigener Kinder oder der Pflege von Familienangehörigen in Teilzeit von mindestens 20 Wochenstunden durchgeführt wird.
- (3) Der Abschluss des Vertrags ist der nach dem Berufsbildungsgesetz, im Fall der Vorbereitung auf einen nach dem Altenpflegegesetz anerkannten Ausbildungsberuf der nach Landesrecht zuständigen Stelle anzuzeigen. Die vermittelten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sind vom Betrieb zu bescheinigen. Die zuständige Stelle stellt über die erfolgreich durchgeführte betriebliche Einstiegsqualifizierung ein Zertifikat aus.
- (4) Förderungsfähig sind
 1. bei der Agentur für Arbeit gemeldete Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber mit aus individuellen Gründen eingeschränkten Vermittlungsperspektiven, die auch nach den bundesweiten Nachvermittlungsaktionen keine Ausbildungsstelle haben,
 2. Ausbildungsuchende, die noch nicht in vollem Maße über die erforderliche Ausbildungsreife verfügen, und
 3. lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Ausbildungsuchende.
- (5) Die Förderung einer oder eines Auszubildenden, die oder der bereits eine betriebliche Einstiegsqualifizierung bei dem Antrag stellenden Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens durchlaufen hat, oder in einem Betrieb des Unternehmens oder eines verbundenen Unternehmens in den letzten drei Jahren vor Beginn der Einstiegsqualifizierung versicherungspflichtig beschäftigt war, ist ausgeschlossen. Gleiches gilt, wenn die Einstiegsqualifizierung im Betrieb der Ehegatten, Lebenspartnerinnen oder Lebenspartner oder Eltern durchgeführt wird.

Abbildung 1: § 54a Drittes Buch, Sozialgesetzbuch SGB (2014)

Während bei den schulisch verantworteten Maßnahmen des Berufsgrundbildungsjahres und Berufsvorbereitungsjahres, wie oben skizziert, häufig die Praxisferne problematisiert wird, verhält es sich bei der Einstiegsqualifizierung genau andersherum: die Jugendlichen lernen im Prozess der Arbeit; die Beteiligung von Lehrerinnen, Sozialpädagoginnen oder Ausbilderinnen ist gesetzlich nicht verpflichtend.

1.3 Die Einstiegsqualifizierung (EQ) der Deutschen Bahn: Chance plus

Alljährlich im Herbst veranstalten die beteiligten Geschäftsfelder der Deutschen Bahn (DB) regionale Informationsveranstaltungen, bei denen sich interessierte Jugendliche für die Aufnahme in die Einstiegsqualifizierung der Bahn, Chance plus, bewerben können. Je nach Standort finden diese Veranstaltungen nach Geschäftsfeldern getrennt oder gemeinsam statt; die Interessierten müssen als ausbildungssuchend gemeldet sein und werden zum Großteil von den zuständigen Sachbearbeiterinnen der lokalen Agentur für Arbeit auf das Programm sowie die Veranstaltung aufmerksam gemacht. Die Bahn informiert zugleich auf ihrer Homepage.

»Beim Qualifizierungsprogramm »Chance plus« wirst du intensiv auf eine Berufsausbildung oder auf einen direkten Jobeinstieg vorbereitet. Wie auch bei einer Berufsausbildung wechseln sich dabei praktische und schulische Ausbildungsphasen ab.

In den praktischen Ausbildungsphasen spezialisierst du dich auf ein von dir gewähltes Berufsbild, wie beispielsweise auf »Metallbearbeitung« oder auf »Service im Zug«. Dabei hast du einen Ansprechpartner an deiner Seite, der dich anleitet und betreut. Was du während des Programms arbeitest, richtet sich nach dem gewählten Programmschwerpunkt und damit nach dem Ausbildungsberuf, den du dir für die Zeit nach »Chance plus« vorstellen kannst.

In den schulischen Ausbildungsphasen steht vor allem auf dem Programm, deine Allgemeinbildung aufzufrischen und dein Wissen aus der Schule zu wiederholen. Dazu hast du etwa die Fächer Mathematik, Deutsch, Englisch und EDV. Zusätzlich lernst du Grundlagen des Konfliktmanagements und nimmst an Kursen zum Bewerbungs- und Kommunikationstraining teil. Während deiner gesamten »Chance plus«-Zeit stehen dir qualifizierte Sozialpädagogen mit Rat und Tat zur Seite und begleiten dich auf deinem Weg – bis hin zur Ausbildungsreife.«

Abbildung 2: Chance plus Darstellung der DB³

Daneben wird in verschiedenen Geschäftsfeldern Jugendlichen, die sich um einen Ausbildungsplatz bei der DB beworben haben und beispielsweise an einem Einstellungstest gescheitert sind, ebenfalls die Teilnahme an dem Chance plus-Programm angeboten.

Deutschlandweit starten pro Jahr 300 bis 400 Jugendliche im Programm Chance plus, über $\frac{3}{4}$ der erfolgreichen Absolventinnen erhalten im Anschluss einen Ausbildungsplatz bzw. ihnen gelingt der Jobeinstieg bei der Deutschen Bahn. Die erfolgreiche Absolvierung der EQ kann als Referenz im Bewerbungsprozess um einen regulären Ausbildungsplatz bei der Deutschen Bahn Verwendung finden.

Eine wesentliche Besonderheit, die Chance plus von vielen anderen Einstiegsqualifizierungen unterscheidet, ist die systematische Einbeziehung der Sozialpädagoginnen von ZukunftPlus e.V., einem Träger von öffentlich geförderten Maßnahmen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung.

ZukunftPlus e.V. begleitet die Jugendlichen sowohl in der Theorie- als auch in der Praxisphase sozialpädagogisch. Zentrale Aufgabe der Sozialpädagoginnen ist es, im Ver-

³ URL: <https://karriere.deutschebahn.com/de/de/jobs/schueler/schueler-berufsvorbereitung/chance-plus/chanceplus-beschreibung/>, Zugriff am 25.4.2014

lauf des Programms eine Stabilisierung der persönlichen Lebenslagen der Teilnehmerinnen zu erreichen. Dies geschieht, indem

- im Rekrutierungsprozess bestehende häusliche, soziale oder persönliche Hinderungsgründe für eine erfolgreiche Berufsausbildung mit den Teilnehmerinnen bearbeitet werden,
- eine Zusammenarbeit ggf. mit weiteren Hilfsinstitutionen wie Schuldnerberatung oder Profamilia stattfindet,
- bei betrieblichen Konflikten vermittelt wird.

Die Jugendlichen verbringen bis zu 60 Tage des Programms im Wechsel von Theorie- und Praxisphasen in den Räumlichkeiten von ZukunftPlus, wo ihnen Methoden- und Sozialkompetenzen sowie Grundlagen der fachlichen Berufsorientierung nahe gebracht werden. Dieser alternierende Ansatz ist eine freiwillige Zusatzleistung der Bahn und strukturell an dem Wechsel zwischen Betrieb und Berufsschule im dualen System orientiert. Der Unterricht bei ZukunftPlus ist für die Teilnehmerinnen aller Geschäftsfelder identisch. Er beinhaltet, neben den allgemeinbildenden Fächern Deutsch Mathe und Englisch, die folgenden sieben Module:

Förderdiagnostik	Lernen lernen	Selbstmanagement	Bewerbungstraining
Kommunikation	Konfliktmanagement	Präsentationstraining	

Tabelle 2: Module des Trainings der Methoden- und Sozialkompetenz (MSK)

Die MSK-Module stellen keine pädagogische »Sondermaßnahme« für diese Zielgruppe dar, sondern sind, wie die fachlichen Curricula, Ableitungen aus der dualen Ausbildung bei der Deutschen Bahn. Diese Module wurden in Anlehnung an ähnliche Zusatzangebote, die den Auszubildenden gemacht werden, von der Aus- und Weiterbildungsorganisation der Deutschen Bahn (DB Training) entwickelt. Die MSK-Module werden durch die Sozialpädagoginnen von ZukunftPlus e. V. vermittelt (mit Ausnahme des Bewerbungstrainings) und dauern rund 20 Tage. Die allgemeinbildenden Fächer Deutsch, Mathe, Englisch, werden in 40 Tagen vermittelt – wo möglich durch Berufsschulen. An den Standorten, an denen sich die Berufsschulen dazu nicht im Stande sehen, werden durch ZukunftPlus e.V. Fachtrainerinnen eingesetzt, die diese Fächer unterrichten. Die Zielsetzung der Schulung in den allgemeinbildenden Fächern und in den MSK-Modulen ist primär die psychosoziale Stabilisierung der Jugendlichen, der Aufarbeitung von bildungsbezogenen Defiziten und die Vorbereitung auf berufliche Einstellungsverfahren.

Das sozialpädagogische Personal und dessen Arbeit ist nicht Gegenstand der folgenden Untersuchung – der Fokus liegt auf dem, was den Kernbereich der Einstiegsqualifizierung ausmacht: der betrieblichen Bildung. Bevor am Beispiel der Deutschen Bahn näher auf die EQ eingegangen wird, erläutert das folgende Kapitel den Hintergrund dieser Forschungsarbeit.

2 Der Erhebungskontext: Erforschung der Einstiegsqualifizierung zur Reflexion von Medienkompetenzförderung

2.1 Das Projekt LernenPlus

Das BMBF-geförderte Projekt LernenPlus zielt darauf ab, im Kontext der Einstiegsqualifizierung (EQ) v. a. am Beispiel von »Chance plus« neue Wege zur Förderung der beruflich orientierten Medienkompetenz zu entwickeln, zu erproben und zu verallgemeinern. Zielgruppen sind sowohl die sozial benachteiligten Jugendlichen als auch das betriebliche sowie sozialpädagogische Bildungspersonal. Die Medienkompetenzförderung soll zu einem Bestandteil der Eingangsqualifizierung entwickelt werden. Dazu werden Fördermaßnahmen entwickelt, die sowohl in die bisherigen Schulungsformate (Module des Trainings der Methoden- und Sozialkompetenz) als auch in die betriebliche Tätigkeit integriert werden können. Die Anwendung von digitalen Werkzeugen und ihre Reflexion wird im Rahmen einer geschützten persönlichen Berufs- und Bildungs-Lernumgebung durchgeführt.

Als inhaltliche Entwicklungs- und Erprobungsfelder wurden folgende sechs von der Bahn angebotene Einstiegsqualifizierungen gewählt:

- a) für die Verkehrsberufe: Kundenbetreuung (Service am Bahnhof);
- b) für die kaufmännisch-serviceorientierten Berufe: Sicherheitsdienste und Gastgewerbe/Service sowie
- c) für die gewerblich-technischen Berufe: die Herstellung von Gleiskörpern, Lagerlogistik (Güterbewegung im Lager) und Forstwirtschaft.

Im Rahmen des Projektes führt ZukunftPlus die Medienkompetenzmodule mit Chance plus-Klassen durch und erhält dabei die Unterstützung der Deutschen Bahn. Innerhalb welcher EQ-Module die Erprobung der Aktivitäten zur Medienkompetenzförderung stattfinden kann, bestimmt (i) die Belegung der Module mit genügend Teilnehmerinnen an den Erprobungsstandorten, (ii) die Bereitschaft der verantwortlichen Personen in den jeweiligen Arbeitsbereichen der Deutschen Bahn, das Projekt zu unterstützen und (iii) relevante betriebliche und überbetriebliche Vorschriften, z.B. Vorgaben des Arbeitsschutzes, die den Einsatz bestimmter Medien am Arbeitsplatz verbieten, oder Bestimmungen des betrieblichen Datenschutzes.

Im Kontext der Erhebungsphase stehen folgende Fragen im Zentrum des Interesses:

- Wie werden digitale Medien in den EQ-Modulen eingesetzt?
- Wie hoch ist die Medienkompetenz der Teilnehmerinnen und Lehrenden?
- Welche fachliche und soziale Kompetenz benötigen bzw. erwerben die EQ Teilnehmerinnen? Welche Probleme haben sie in fachlichen und sozialen Bereichen? Was sind die berufsbezogenen Arbeitsabläufe und Handlungsfelder?

2.2 Digitale Medien in der beruflichen Bildung

Die zentrale Position des Berufs kennzeichnet für die Berufspädagogik den Zugang zu digitalen Medien. Digitale Medien können sowohl aus inhaltlicher wie auch aus methodischer Perspektive auf die berufliche Bildung bezogen werden:

- Medienkompetenz als Ausbildungsinhalt wird in dem Maße gefördert, wie sie Teil einer beruflichen Handlungskompetenz ist (KMK 2007, 10). Dementsprechend gehört in einigen Berufen der Umgang mit digitalen Medien zum genuinen Bestandteil dieser Handlungskompetenz (bspw. Informatiker, Webdesig-

ner), in anderen Berufen nicht. Da der jeweilige Beruf als Bezugspunkt der Aktivitäten besteht, wurde aus dieser Perspektive noch kein allgemeines Konzept einer beruflichen Medienkompetenz entwickelt.

- Seit den 90ern ist »Handlungskompetenz« als Zielsetzung für die berufliche Bildung und ihre Didaktik festgeschrieben. Um die Handlungsorientierung im Unterricht zu etablieren, wurden in der beruflichen Bildung im Rahmen der Neuordnungen der Ordnungsmittel das Lernfeldkonzept (in der Schule) bzw. der Zeitrahmenansatz (Lernort Betrieb) eingeführt, welche die fachsystematische Strukturierung der Unterrichtsinhalte in zusammenhängenden Feldern formulieren, die sich an Arbeits- und Geschäftsprozessen orientieren (KMK 2007). Für die jeweiligen Lernfelder werden spezifische Lehr-Lern-Arrangements entwickelt, die zunehmend mit digitalen Medien kombiniert werden, indem beispielsweise die für die Bearbeitung von Arbeitsaufgaben notwendigen Informationen digital hinterlegt sind. So sind Konzepte wie das E-Portfolio mit dem Berichtsheft zu kombiniert, um Reflexionsprozesse zu fördern (Elsholz und Knutzen 2010, Burchert und Schulte 2011). Digitale Medien sind in solchen Zusammenhängen didaktische Instrumente zur Förderung beruflicher Handlungskompetenz.

Manski und Meyer (2008) verweisen allerdings darauf, dass die Berufspädagogik Medien nicht nur als Ersatz für traditionelle Lehr- und Lernmittel ansehen sollte, sondern dass auch der Frage nachzugehen sei, wie sich »Lernen unter den Bedingungen neuer Medien gestaltet« (Manski und Meyer 2008, S. 5). In der Tat liegt ein Problem vieler Projekte, die digitale Medien zur Förderung beruflicher Handlungskompetenz einsetzen, darin, dass pädagogische Entwicklungsprozesse und Einstellungen zur Mediennutzung nicht in Einklang gebracht werden (vgl. Pferdt und Kremer 2011, Lübcke und Burchert 2013, Burchert und Schulte 2014). Im Projekt LernenPlus wird diese Facette des Einsatzes reflektiert, was u. a. zu dem Ansatz führt, Entwicklungsprozesse der Jugendlichen in der Berufsvorbereitung zu eruieren und Medienlerneinheiten als sinnvolle Unterstützung zu konstruieren. Lernen unter den Bedingungen neuer Medien bedeutet hier aber auch, die unterschiedlichen Dimensionen von Medienkompetenz (Information und Wissen, Kommunikation und Kooperation, Identität und Orientierung, digitale Wirklichkeit und produktives Handeln; vgl. Schelhowe u. a. 2010) auf berufliche Kompetenz zu beziehen. Dies kann ausgehend von einer Struktur wie Tabelle 4 reflektiert werden.

	fachliche Kompetenzen	soziale Kompetenzen	methodische Kompetenzen	personale Kompetenzen
Information und Wissen	Vertiefung von Konzepten beruflicher Arbeit	Wissen teilen vs. schützen	Entwicklung eines tragfähigen Lernkonzeptes	Umgang mit Vereinnahmung und Autonomie
Kommunikation und Kooperation	Generativität entfalten	kooperieren online, digitale Teilhabe	Digitale Kommunikationswege beherrschen	
Identitätssuche und Orientierung	Integration in eine (virtuelle) berufliche Praxisgemeinschaft			Umgang mit digitaler Entgrenzung
Digitale Wirklichkeiten und produktives Handeln	sinnvoller Medieneinsatz (Selbstlernkompetenz, Innovationsbereitschaft)			

Tabelle 3 Mögliche Verknüpfungspunkte zwischen Medienkompetenz und beruflicher Handlungskompetenz (work in progress)

2.3 Voraussetzungen am betrieblichen Lernort DB

Dem dualen Ansatz folgend, sind Sozialpädagoginnen von ZukunftPlus als Klassenleitung für die Module der Sozial- und Methodenkompetenz verantwortlich; für die Praxisphasen im Betrieb sind betriebliche Betreuerinnen zuständig. Dabei gibt es zwei zentrale Rollen:

- Der Aufgabenbereich der Koordinatorinnen umfasst im Wesentlichen die Arbeitsplanung (auch der Facharbeiterinnen); zusätzlich verteilen sie die Chance plus-Teilnehmerinnen auf die verschiedenen Arbeitsgruppen des Bereichs. Eine Einbeziehung von hauptberuflichen Ausbilderinnen ist in der Regel nicht vorgesehen. Die betrieblichen Koordinatorinnen stehen für organisatorische Unterstützung, Fragen oder Probleme zur Verfügung; im täglichen Arbeitsalltag haben sie eher wenige Berührungspunkte mit den Chance plus-Teilnehmerinnen.
- Die anleitende, erklärende und betreuende Rolle im Arbeitsprozess übernehmen die ausbildenden Fachkräfte (Fachvermittlerinnen), die zumeist auch für reguläre Auszubildende zuständig sind. Das Programm sieht jeweils nur wenige Tage oder Wochen andauernde Einarbeitungsphasen bzw. Schulungen der Chance plus-Teilnehmerinnen in den Räumen der Lehrwerkstätten oder in separaten Schulungsräumen vor; das weitere Lernen findet nahezu ausschließlich im Prozess der Arbeit statt. Ein strukturiertes didaktisches Konzept liegt – wie zumeist beim Lernen im Prozess der Arbeit – nicht vor. Es wird darauf vertraut, dass die Fachvermittlerinnen die jungen Menschen in ihren Stärken und Schwächen einschätzen können und individuell entscheiden, welche Teilaufgaben eines Arbeitsprozesses eine Teilnehmerin bereits selbstständig erledigen kann, bei welchen sie Unterstützung durch erfahrene Kolleginnen benötigt, bei welcher sie ihrerseits primär nur unterstützend mitarbeiten kann und schließlich bei welcher sie, auch aus versicherungstechnischen und arbeitsschutzbezogenen Gründen, nur beobachtend dabei sein kann.

Die ausbildenden Fachkräfte verfügen (im Kontrast zu hauptamtlichen Ausbilderinnen) i.d.R. nicht über einen Meistertitel oder über eine Qualifikation gemäß der Ausbildereignungsverordnung (AEVO). Es sind erfahrene Kolleginnen, die Spaß an der Zusammenarbeit mit Jugendlichen haben und im Team bzw. im Arbeitsalltag zusätzlich zu ihren Aufgaben die Rolle der Fachvermittlerinnen übernehmen. Im Folgenden werden die Begriffe Fachvermittlerin und ausbildende Fachkraft als Synonyme verwendet, die Bezeichnung fachliches Bildungspersonal bezieht sich auf hauptberufliche Ausbilderinnen. Das betriebliche Bildungspersonal umfasst beide Kategorien, die der hauptamtlichen Ausbilderin und der ausbildenden Fachkraft.

3 Ansatz und Ergebnisse der berufswissenschaftlichen Analysen

3.1 Methode und Workshop-TeilnehmerInnen

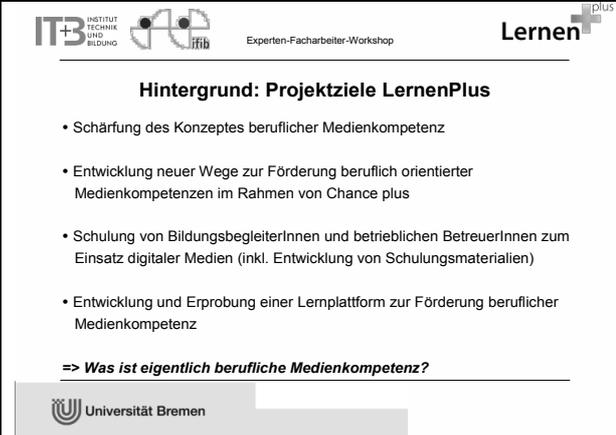
Ausgangspunkt der Ermittlung von Arbeits(teil)prozessen, in denen die Nutzung digitaler Medien einen fachlichen oder didaktischen Mehrwert verspricht, waren Experten-Facharbeiter-Workshops mit Mitarbeiterinnen des jeweiligen Geschäftsfeldes, die über die Einstiegqualifizierung informiert oder sogar selbst als Fachvermittlerin oder Teilnehmerin beteiligt sind. Insgesamt sechs Workshops fanden an verschiedenen Standorten der Bahn getrennt für die Geschäftsfelder

- Service im Zug
- Service am Bahnhof
- Sicherheit
- Tiefbau (Gleisbau)
- Fahrwegpflege und
- Logistik

statt.

Die Methode der Experten-Facharbeiter-Workshops geht von der Annahme aus, dass Expertinnen der Facharbeit aufgrund ihrer Qualifikation und Berufserfahrung typische Kompetenzfelder identifizieren können. Im Fokus unserer Workshops standen dabei die Felder, in denen die Chance plus-Teilnehmerinnen auch eingesetzt wurden. Ein Fragekomplex im Workshop umfasste den Medieneinsatz im Geschäftsfeld und im Kontext der Chance plus-Maßnahme. Die Teilnehmerzahl sollte pro Workshop zwischen zehn und 14 Teilnehmerinnen liegen. Organisatorische Schwierigkeiten, die Zielgruppe der Expertinnen für einen halben Tag aus dem Arbeitsprozess zu nehmen, ließen die tatsächliche Teilnehmerzahl geringer, aber in noch – für das jeweilige Geschäftsfeld – ausreichend repräsentativer Größe ausfallen (zwischen drei und 12 Teilnehmerinnen). Die Auswahl der Teilnehmerinnen sowie die organisatorische Vorbereitung der Workshops lagen in der Verantwortung der Koordinatorinnen der beteiligten Geschäftsfelder.

Die Workshops wurden von Mitarbeiterinnen des Institut Technik und Bildung durchgeführt und ausgewertet. Zur Validierung wurden die aufgearbeiteten Ergebnisse (Kompetenzfelder) den Workshop-Teilnehmerinnen mit der Bitte um Korrektur von Missverständnissen vorgelegt.

 <p>IT+ INSTITUT TECHNIE UND BILDUNG ifib Experten-Facharbeiter-Workshop Lernen+plus</p> <p>Herzlich Willkommen</p> <p>zum Experten-Workshop am 01.01.2013 in Musterstadt</p> <p>Universität Bremen</p>	 <p>IT+ INSTITUT TECHNIE UND BILDUNG ifib Experten-Facharbeiter-Workshop Lernen+plus</p> <p>Hintergrund: Projektziele LernenPlus</p> <ul style="list-style-type: none">• Schärfung des Konzeptes beruflicher Medienkompetenz• Entwicklung neuer Wege zur Förderung beruflich orientierter Medienkompetenzen im Rahmen von Chance plus• Schulung von BildungsbegleiterInnen und betrieblichen BetreuerInnen zum Einsatz digitaler Medien (inkl. Entwicklung von Schulungsmaterialien)• Entwicklung und Erprobung einer Lernplattform zur Förderung beruflicher Medienkompetenz <p>=> Was ist eigentlich berufliche Medienkompetenz?</p> <p>Universität Bremen</p>
---	---

<p>IT+ INSTITUT FÜR TECHNISCHE UND BERUFLICHE BILDUNG ifib Experten-Facharbeiter-Workshop Lernen^{plus}</p> <p>Konzept der Experten-Facharbeiter-Workshops</p> <ul style="list-style-type: none"> Hintergrund und Ziele dieser Experten-Workshops <ul style="list-style-type: none"> - Ermittlung der Kompetenzfelder im Geschäftsfeld - Erhebung der Einsatzbereiche der Chance plus-TeilnehmerInnen - Abschätzung der Potenziale beruflicher Mediennutzung Grundannahmen für die Experten-Workshops <ul style="list-style-type: none"> - Berufe können durch berufliche Kompetenzfelder beschrieben werden - Fachkräfte des untersuchten Berufes können diese Felder am besten beschreiben <p>Universität Bremen</p>	<p>IT+ INSTITUT FÜR TECHNISCHE UND BERUFLICHE BILDUNG ifib Experten-Facharbeiter-Workshop Lernen^{plus}</p> <p>Ablaufplan für den Workshop</p> <table border="1"> <tr> <td>12:00 Uhr</td> <td>Begrüßung und Einführung Beschreibung und Präsentation des beruflichen Werdegangs</td> </tr> <tr> <td>13:30 Uhr</td> <td>Kaffeepause Präsentation und Analyse der Kompetenzfelder</td> </tr> <tr> <td>14:15 Uhr</td> <td>Beschreibung der Einsatzbereiche der Chance plus-TeilnehmerInnen</td> </tr> <tr> <td>15:15 Uhr</td> <td>Potenziale der beruflichen Mediennutzung</td> </tr> <tr> <td>16:00 Uhr</td> <td>Ende des Workshops</td> </tr> </table> <p>Universität Bremen</p>	12:00 Uhr	Begrüßung und Einführung Beschreibung und Präsentation des beruflichen Werdegangs	13:30 Uhr	Kaffeepause Präsentation und Analyse der Kompetenzfelder	14:15 Uhr	Beschreibung der Einsatzbereiche der Chance plus-TeilnehmerInnen	15:15 Uhr	Potenziale der beruflichen Mediennutzung	16:00 Uhr	Ende des Workshops
12:00 Uhr	Begrüßung und Einführung Beschreibung und Präsentation des beruflichen Werdegangs										
13:30 Uhr	Kaffeepause Präsentation und Analyse der Kompetenzfelder										
14:15 Uhr	Beschreibung der Einsatzbereiche der Chance plus-TeilnehmerInnen										
15:15 Uhr	Potenziale der beruflichen Mediennutzung										
16:00 Uhr	Ende des Workshops										
<p>IT+ INSTITUT FÜR TECHNISCHE UND BERUFLICHE BILDUNG ifib Experten-Facharbeiter-Workshop Lernen^{plus}</p> <p>Definition: Kompetenzfeld</p> <p>Berufliche Kompetenzfelder beschreiben die konkrete Facharbeit anhand von sinnvermittelnden Arbeitszusammenhängen und charakteristischen Aufträgen, die für den Beruf typisch sind und vollständige berufliche Handlungen umfassen.</p> <p>Universität Bremen</p>	<p>IT+ INSTITUT FÜR TECHNISCHE UND BERUFLICHE BILDUNG ifib Experten-Facharbeiter-Workshop Lernen^{plus}</p> <p>Beispiel: Kompetenzfeld - Berufsfeld Metalltechnik -</p> <p>Mechanisches Herstellen von Einzelteilen und Baugruppen</p> <p>Das Feld umfasst die Fertigung von Einzelteilen und Baugruppen, die für die Herstellung, den Aufbau, den Betrieb oder die Reparatur von technischen Systemen erforderlich sind. Anhand von technischen Unterlagen müssen die Werkstücke durch die verschiedenen manuellen und maschinellen Fertigungsverfahren hergestellt und zu Baugruppen zusammengefügt werden. [...] Die Anforderungen an das Einzelteil oder an die Baugruppe bezüglich der Funktionalität, der Qualität (Oberflächengüte, Maßabweichungen sowie Form- und Lagetoleranzen) und der Kosten sind zu beachten und zu kontrollieren.</p> <p>Universität Bremen</p>										
<p>IT+ INSTITUT FÜR TECHNISCHE UND BERUFLICHE BILDUNG ifib Experten-Facharbeiter-Workshop Lernen^{plus}</p> <p>Definition: Stationen der beruflichen Entwicklung</p> <p>Stationen der beruflichen Entwicklung sind Arbeitsplätze, Werkstätten und andere konkrete betriebliche Arbeitsbereiche, die die Experten der Facharbeit in ihrem beruflichen Werdegang durchlaufen und in Hinsicht auf den aktuellen Aufgabenbereich geprägt haben.</p> <p>Universität Bremen</p>	<p>IT+ INSTITUT FÜR TECHNISCHE UND BERUFLICHE BILDUNG ifib Experten-Facharbeiter-Workshop Lernen^{plus}</p> <p>Beispiel: Station der beruflichen Entwicklung - Verfahrensmechaniker Kunststoff- und Kautschuktechnik -</p> <p>Station 3: Maschinelles Legen und Zuschneiden von Faserverbundwerkstoffen</p> <p>Aufgabe 1: Materialien unter Berücksichtigung der Positionierung eindecken</p> <p>Aufgabe 2: Fertigungsparameter auswählen und einstellen</p> <p>Aufgabe 3: Fertigungsvorgang überwachen (...)</p> <p>Aufgabe 4: Prüfergebnisse dokumentieren</p> <p>Universität Bremen</p>										
<p>IT+ INSTITUT FÜR TECHNISCHE UND BERUFLICHE BILDUNG ifib Experten-Facharbeiter-Workshop Lernen^{plus}</p> <p>Individueller beruflicher Werdegang</p> <ul style="list-style-type: none"> → Nennen Sie bitte die wichtigsten Stationen (maximal fünf) Ihrer beruflichen Entwicklung zum Experten der Facharbeit. → Geben Sie bitte für jede berufliche Station drei bis vier typische Aufgabenbeispiele aus Ihrer Berufspraxis an, die Sie dort ausgeführt haben. → Notieren Sie bitte die beruflichen Stationen und die Aufgabenbeispiele in der vorbereiteten Tabelle für die Präsentation der Ergebnisse. → Wir bitten Sie, nach 15 - 20 Minuten ihren beruflichen Werdegang im Plenum vorzustellen. <p>Universität Bremen</p>	<p>IT+ INSTITUT FÜR TECHNISCHE UND BERUFLICHE BILDUNG ifib Experten-Facharbeiter-Workshop Lernen^{plus}</p> <p>Herausfordernde und qualifizierende Arbeitsaufgaben</p> <p>→ Welcher der von Ihnen genannten beruflichen Arbeitsaufgaben hat Sie für Ihre jetzige berufliche Praxis besonders herausgefordert und qualifiziert. Bitte markieren Sie diese beruflichen Arbeitsaufgaben auf der Tafel.</p> <p>Universität Bremen</p>										

<p>ITB INSTITUT TECHNİK UND BILDUNG iffb Experten-Facharbeiter-Workshop Lernen plus</p> <p>Einsatzbereiche der Chance plus-TeilnehmerInnen</p> <ul style="list-style-type: none"> → Nennen Sie bitte die Stationen, an denen ihres Wissens Chance plus-TeilnehmerInnen eingesetzt werden. → Was sollen sie dort lernen? → Nennen Sie bitte die Stationen, an denen ihrer Einschätzung nach Chance plus-TeilnehmerInnen eingesetzt werden könnten. → Was könnten sie dort lernen? <p>Universität Bremen</p>	<p>ITB INSTITUT TECHNİK UND BILDUNG iffb Experten-Facharbeiter-Workshop Lernen plus</p> <p>Einsatz von digitalen Medien</p> <ul style="list-style-type: none"> → Wie nutzen Sie Medien im beruflichen Rahmen (z.B. für die Zusammenarbeit mit KollegInnen/den BildungsbegleiterInnen oder zu Fortbildungszwecken)? <p>Universität Bremen</p>
<p>ITB INSTITUT TECHNİK UND BILDUNG iffb Experten-Facharbeiter-Workshop Lernen plus</p> <p>Mediennutzungspotenziale ihres Geschäftsfelds</p> <ul style="list-style-type: none"> → Benennen Sie bitte die Arbeitsabläufe innerhalb derer Medien (analog und digital) eingesetzt werden. → Benennen Sie bitte die Trainingsmaßnahmen, innerhalb derer ein Medieneinsatz stattfindet. → Welche Faktoren begünstigen oder erschweren die Nutzung von digitalen Medien im Rahmen ihrer Arbeit? → Bei welchen Arbeitsabläufen bzw. Trainingsmaßnahmen würden Sie einen (verstärkten) Medieneinsatz begrüßen? <p>Universität Bremen</p>	<p>ITB INSTITUT TECHNİK UND BILDUNG iffb Experten-Facharbeiter-Workshop Lernen plus</p> <p>Beispiel 1: Medieneinsatz im Arbeitsalltag - Reflexion von Arbeitsvorgängen-</p> <p>Ziel: Arbeitsabläufe werden mit Hilfe digitaler Medien aufgezeichnet, erklärt und reflektiert</p> <p>Medieneinsatz: Video und Foto</p> <p>Umsetzung: mittels einer Fotoserie oder eines Videos wird ein Arbeitsablauf dokumentiert und erklärt. Die Erklärung kann dabei von Chance plus-TeilnehmerInnen oder Kollegen vorgenommen werden.</p> <p>Universität Bremen</p>
<p>ITB INSTITUT TECHNİK UND BILDUNG iffb Experten-Facharbeiter-Workshop Lernen plus</p> <p>Beispiel 2: Medieneinsatz im Arbeitsalltag - Dokumentation des Arbeitsalltags -</p> <p>Ziel: Beobachtungen des betrieblichen Alltags und Ergänzung des Berichtsheets mittels digitaler Medien</p> <p>Medieneinsatz: Notizen, Fotos, Microblogging</p> <p>Umsetzung: digitale Notizen, Fotos und Microblogging bilden die Grundlage für digitale Berichtsheets</p> <p>Universität Bremen</p>	<p>ITB INSTITUT TECHNİK UND BILDUNG iffb Experten-Facharbeiter-Workshop Lernen plus</p> <p>Mediennutzung der Chance plus-TeilnehmerInnen</p> <ul style="list-style-type: none"> → Beschreiben Sie bitte den Umgang der Chance plus-TeilnehmerInnen mit digitalen Medien. Wo sehen Sie Stärken und Schwächen? Wie nutzen die TeilnehmerInnen Medien im beruflichen Rahmen? <p>Universität Bremen</p>
<p>ITB INSTITUT TECHNİK UND BILDUNG iffb Experten-Facharbeiter-Workshop Lernen plus</p> <p>Medieneinsatz zwischen Privat- und Berufsleben</p> <ul style="list-style-type: none"> → Wie beurteilen sie den Einsatz privater Geräte im beruflichen Kontext z.B. für die Erstellung von Berichtsheets? → Wie beurteilen Sie die Kommunikation über berufliche Themen mittels digitaler Medien außerhalb der Arbeitszeit (z.B. bei Facebook)? <p>Universität Bremen</p>	<p>ITB INSTITUT TECHNİK UND BILDUNG iffb Experten-Facharbeiter-Workshop Lernen plus</p> <p>Mediennutzungspotenziale in der Zukunft</p> <ul style="list-style-type: none"> → Welche Wünsche haben Sie an die Medienkompetenz der Chance plus-TeilnehmerInnen? <p>Universität Bremen</p>

Abbildung 3: Folien der Experten-Facharbeiter-Workshops

3.2 Ergebnisse

In den folgenden Unterkapiteln werden die Ergebnisse der berufswissenschaftlichen Analysen getrennt nach den untersuchten Geschäftsfeldern dargestellt; einer kurzen Einleitung zu den Rahmenbedingungen der Maßnahme am konkreten Standort folgt die Beschreibung der Kompetenzfelder, in denen die Chance plus-Teilnehmerinnen eingesetzt werden. Abschließend werden die wesentlichen Aussagen der Workshop- Teilnehmerinnen zu der Praxis und den Potentialen der Mediennutzung im Programm Chance plus zusammengefasst.

3.2.1 Fahrwegdienste

Rahmenbedingungen:

Im Bereich der Fahrwegdienste am Standort Berlin der DB starten pro Jahr im Schnitt 15 junge Menschen im Chance plus-Projekt; ca. die Hälfte beendete in den letzten Jahren das Programm erfolgreich. Strukturell gliedern sich die Fahrwegdienste in Berlin in fünf Trupps à 10-17 Mitarbeiterinnen, denen die Chance plus-Teilnehmerinnen nach einer Einarbeitungszeit zugeteilt werden. Die Trupps sind jeweils für bestimmte Streckenabschnitte bzw. Arbeitsaufgaben zuständig; vor Ort wird in Teams mit drei bis fünf Mitarbeiterinnen gearbeitet.

Den erfolgreichen Chance plus-Teilnehmerinnen wird angeboten, als Angelernte im Sektor weiterzuarbeiten. Ein Ausbildungsberuf, der die Anforderungen der DB im Sektor abdeckt, existiert nicht: Die Ordnungsmittel des Forstwirts beinhalten – bezogen auf die Arbeitsprozesse bei der DB – zu viele Aspekte der wirtschaftlichen Nutzung des Waldes. Hier wäre zu überlegen, ob die zuständigen Abteilungen der DB, ggf. gemeinsam mit Straßenbahnunternehmen, Stromtrassenbetreibern oder der Seilbahnwirtschaft, eine Initiative zur Entwicklung einer Fachrichtung »Baumpflege« starten sollten, um den interessierten Chance plus-Absolventinnen die Möglichkeit einer Ausbildung nach BBiG zu eröffnen.

Die Arbeit im Bereich der Fahrwegdienste lässt sich drei Kompetenzfelder gliedern:

1. Freischneiden
2. Zaunbau
3. Baumpflege

zu 1: Freischneiden

Gearbeitet wird in Teams mit drei bis fünf Mitarbeiterinnen; verantwortlich ist die Truppführerin, sie nimmt den Auftrag von der Serviceleiterin entgegen. Truppführerin und Mitarbeiterinnen kommen mit einem Dienstfahrzeug zur Baustelle und bringen die Geräte und Maschinen mit. Dann werden die Geräte vom Wagen genommen, die Aufgaben verteilt und eine örtliche Einweisung erfolgt. In der Regel wird ein Bereich von 6 Metern links und rechts der Gleismitte freigeschnitten; zum Beispiel führt eine Kollegin die Arbeit mit dem Freischneider durch und eine andere geht hinterher und entastet. Manchmal kann ein Schredder mitgenommen werden: in diesem Fall werden die abgeschnittenen Äste geschreddert. Ansonsten wird das Schnittgut manuell zerkleinert. Vor Ort ist eine qualifizierte Sicherheitsaufsichtskraft, die sog. Sakra, für jede Strecke unerlässlich. Es gibt einen Sicherheitsplan der vorschreibt, welche Sicherung jeweils stattzufinden hat, wo die Zugänge sind, um welchen Streckenabschnitt es sich handelt und wie die Fahrdienstleiterin heißt, bei der die Arbeiten angemeldet werden müssen. Die Sakra

weist ihren Sicherungsposten nach lokaler Vorschrift ein (z. B. wie schnell fährt der Zug dort, wie ist die Strecke beschaffen, wie sind die Räumzeiten). Daraufhin positioniert sie die Sicherheitsposten (Sipos) und richtet eine Signalkette ein. Bei Annäherung eines Zuges muss das Team den Gleisbereich verlassen. Die Truppführerin dokumentiert die tägliche Arbeit in Stundenerfassungsprotokollen für die Baustelle (Arbeitsstunden, freigeschnittene Meter, Art der durchgeführten Arbeiten, z.B. asten, fällen). Auch der Baumbestand und eventuelle Probleme, zum Beispiel dass ein Baum nicht bearbeitet werden konnte, müssen mit aufgenommen werden. Die Maschinenpflege, sowohl vor Ort als auch alle drei Wochen am Stützpunkt zum Ölen und Putzen mit einer Luftpistole, ist integraler Bestandteil dieses Kompetenzfeldes.

Eine besondere Herausforderung stellt die Arbeit an den S-Bahn Strecken dar, denn wegen der Stromschienen sind einige Arbeiten nur in stromlosen Phasen möglich. Da die Taktung der Bahnen auf dem Ring tagsüber bei 5 Minuten liegt, können die Schienen nur nachts stromlos geschaltet werden.

Die wesentliche überfachliche Kompetenz ist Teamfähigkeit, denn es ist erforderlich, mit heterogenen Trupps unterschiedlich erfahrender Kolleginnen zurechtzukommen. Herausfordernd sind auch die Anwohnerinnen an den S-Bahnstrecken, wenn sie ihre Zäune und den Platz davor bepflanzen oder ihr Gehölz auf den Bereich der sechs Meter von der Gleismitte werfen – in diesen Fällen ist Konfliktfähigkeit gefragt.

Aus Gründen des Selbst- und Fremdschutzes sind die Anforderungen der Arbeitssicherheit (z.B. Schutzbrillen, Sicherheitsschuhe, Vermeidung des Kontakts mit Stromschienen) von herausragender Relevanz.

Voraussetzung für die Arbeiten innerhalb dieses Kompetenzfeldes ist der Erwerb eines Motorkettensägescheines und ein mehrmonatiges Erlernen des Umgangs mit Säge und Freischneider.

zu 2: Zaunbau

Ein Sonderbestandteil der Arbeit der Fahrwegdienste ist der Zaunbau. Um Grundstücksgrenzen zu markieren oder Gleise vor dem Betreten, insbesondere auch durch Wildtiere, zu schützen, müssen viele Zäune oder Dienstwege bei alten Bahnanlagen erneuert werden. Der alte Zaun wird abgetragen und Löcher für das neue Fundament werden gegraben. Das Setzen der Fundamente ist ein anspruchsvoller Arbeitsschritt dieses Kompetenzfeldes. Abschließend wird noch der Zaun gespannt.

Koordiniert und unterstützt werden die Arbeiten in diesem Kompetenzfeld durch die Hausmeisterinnen der Immobilien, denn sie kennen die Grundstücksgrenzen und machen eine Vorortaufnahme. Häufig helfen auch Anwohnerinnen, z.B. Pächterinnen von Kleingartenanlagen, mit. Die durchgeführten Arbeiten werden dokumentiert (auch per Photo) und an die Serviceleitung weitergegeben. Die Vorschriften zur Arbeitssicherheit sind zu beachten; generell gibt es aber weniger Herausforderungen als bei der Arbeit direkt an den Bahnstrecken.

zu 3: Baumpflege

Vor Beginn der Arbeiten muss geklärt werden, wie der Baum bearbeitet werden soll, und die Arbeit ist anzumelden. In der »Bau- und Betriebsanweisung« (Betra) werden die jeweils Verantwortlichen, die Telefonnummern der Ansprechpartnerinnen, die Zeiten, in denen der Bereich gesperrt bzw. abgeschaltet ist sowie eventuelle Fahrplanänderun-

gen festgehalten: Somit werden die Voraussetzungen getroffen, dass man für einen bestimmten Zeitraum auf der Baustelle arbeiten kann.

Grundsätzlich gibt es zwei Möglichkeiten, einen Baum zu beschneiden bzw. zu fällen: Entweder wird der Baum mit einer Hebebühne angefahren oder er muss manuell beschnitten werden, d. h. er muss erklettert werden und die Äste werden so zurückgeschnitten, dass der Abstand zu den Oberleitungen gewahrt und damit die Gefahr gebannt ist. Das Erklettern der Bäume mit einer Motorsäge setzt zwei einwöchige Lehrgänge (A & B) mit Prüfungen voraus. Mit Bestehen der zweiten Prüfung ist es erlaubt, mit der Motorsäge am Seil hängend am Baum zu arbeiten. Bei der Bahn ist diese zweite Möglichkeit die relevantere; erstens können viele Bäume nicht angefahren werden und zweitens gibt es einen Jahresbauplan für die Maschinen; bei kurzfristigen Einsätzen stehen sie also häufig nicht zur Verfügung.

Eine besondere Herausforderung bei den Arbeiten ist die Dynamik im Wuchsverhalten der Bäume und die Hanglage, also kein optimaler Untergrund für Bäume. An der Böschung stehen unten und oben Bäume die sich in ihrem Wuchsverhalten spezifisch unterscheiden. Dabei ist es wichtig, vorausschauend zu arbeiten. Daneben finden auch Naturschutzregeln Anwendung, die dazu führen, dass zumeist einer periodischen Astung einem Kahlschlag vorgezogen wird..

Die Strecke muss im Jahr einmal in belaubten und einmal im unbelaubten Zustand analysiert werden und der Zustand der Bäume ist zu dokumentieren. Basis für die Einteilung der Strecken und der Dokumentationen sind die Kilometertafeln. Unter Umständen können die Mitarbeiterinnen für Fehleinschätzungen haftbar gemacht werden. Daher ist profundes Wissen über Baumarten, -schädlinge und -pilze vonnöten; entsprechende Fortbildungen werden angeboten; im Zweifelsfall kann auch beim Amt ein Gutachten angefordert werden.

Die Arbeiten in diesem Kompetenzfeld erfordern neben der körperlichen Fitness und Geschicklichkeit zum Erklettern der Bäume ein ausgeprägtes Verantwortungs- bzw. Sicherheitsbewusstsein: Kontakt von (abgesägten) Ästen mit den Oberleitungen muss in jedem Fall vermieden werden.

Medieneinsatz, -bedarfe und -wünsche:

Bezüglich der Chance plus-Teilnehmerinnen und auch der Kolleginnen gibt es keine über den »normalen« Gebrauch von Medien hinausgehenden Bedarf an beruflicher Medienkompetenz. Als »normal« gilt z.B. das Anrufen bei Verspätungen oder die Nutzung der Wetter-App zur Auswahl angemessener Kleidung. Die Truppführerinnen benötigen ein Diensthandy zur Absprache mit Vorgesetzten und den lokal Verantwortlichen wie Hausmeisterinnen und Sicherheitsaufsichtskräften. Ferner müssen sie kompetent mit Navys (zur Fahrt ins Umland), Computern (zum Zoomen von Geodaten) oder Photos und Filmen (zur Identifizierung eventueller Problembäume oder zur Dokumentation durchgeführter Arbeiten) umgehen können. Partiiell besitzen sie Mitfahrberechtigungen für die Triebwagen der S-Bahn und der Regionalbahn zum Filmen der Fahrwege.

Im Kontext des betrieblichen Teils des Trainings der Chance plus-Teilnehmerinnen findet im Bereich der Fahrwegdienste kein systematischer Einsatz digitaler Medien zur Vermittlung der Inhalte statt. Einige betriebliche Betreuerinnen antworten auf per E-Mail gesandte Fragen.

Die Anfertigung von Videos relevanter Arbeitsprozesse der Chance plus-Teilnehmerinnen wird als sehr positive Möglichkeit der Mediennutzung angesehen; diese könnten drei Zwecken dienen:

- Information **vor** Beginn der Maßnahme: Die relativ hohe Abbrecherquote erklärt sich auch dadurch, dass einige der ursprünglichen Teilnehmerinnen falsche Vorstellungen von den Anforderungen hatten.
- Lehrmaterial **während** der Maßnahme: Zur Vermittlung komplexer Kletter- oder Schneidetechniken.
- Bewerbungsmaterial **nach** der Maßnahme: Zur Darstellung der individuellen Fähigkeiten bzw. zur Illustration des (nicht allgemein bekannten) Geschäftsfeldes der Fahrwegdienste.

Veranschaulichend sei das Zitat einer betrieblichen Betreuerin angeführt:

»Ich hatte mir Gedanken gemacht wegen digitalen Medien in Chance plus. Ob man nicht, so hatte ich das in Vorstellungsrunde auch verstanden, ein Netzwerk bei der DB errichten kann. Dort könnten dann Lehrfilme eingestellt werden. Über Facebook ist das ja auf jeden Fall verboten. Auch Arbeiten, die direkt auf Baustellen gefilmt werden, könnten dann für neue Mitarbeiterinnen zur Verfügung gestellt werden.«

3.2.2 Gleisbau

Rahmenbedingungen:

Im Bereich des Gleisbaus am analysierten Standort der DB starten pro Jahr 15-20 junge Menschen im Chance plus-Projekt. Die Anzahl der erfolgreichen Absolventinnen schwankt mit den Jahren; in den letzten beiden Jahren waren es einmal 16 von 17, das andere Mal nur sechs von 15. Allen erfolgreichen Absolventinnen wird ein Ausbildungsplatz bei der DB angeboten, zumeist im Gleisbau; einzelne Jugendliche wechselten auch zur Elektrik oder in die Ausbildung zur Fahrdienstleitung. Die Teilnehmenden der Einstiegsqualifizierung sind zu Beginn des betrieblichen Teils der Maßnahme zwei Wochen in der Lehrwerkstatt und lernen pflastern (Tiefbau), danach werden sie einzeln oder zu zweit auf die Bezirke verteilt. In den Bezirken arbeiten Trupps aus drei bis sechs Fachkräften, die z.T. auf einzelne Kompetenzfelder des Gleisbaus spezialisiert sind. Entsprechend machen nicht alle Chance plus-Teilnehmerinnen die gleichen Erfahrungen und die potentiellen Einsatzgebiete sind breiter als bei anderen Einstiegsqualifikationen. Die Tätigkeitsbereiche der von der Kammer geregelten EQ »Bau – Herstellung von Gleiskörpern« werden aber von allen Bezirken in den zentralen Kompetenzfeldern »Gleisbau« und »Arbeit an Brücken« abgedeckt. Nicht in allen Bezirken steht eine Fachvermittlerin zur Verfügung; entsprechend sind die Informationslage über die Chance plus-Teilnehmerinnen und folglich die Betreuungssituation sehr unterschiedlich, wie die folgenden Zitate illustrieren:

»Es gibt ja auch bestimmte Bezirke, die nehmen schon seit Jahren die Gleisbauer hier bei Chance plus an, z.B. der Bezirk X. Jedes Jahr sind da Gleisbauer und die kennen sich sehr gut mit den Praktikanten aus [...]«

»Man könnte das z.B. ändern, dass man mehr zu tun hat; und gucken, in welche Bautrupps man die wirklich reinpackt [...], dass sie das auch den Arbeitern sagen:

Hier die Jungs sind bei »Chance plus«, die wollen was sehen, arbeitet mit denen [...]«

Gleisbau ist einer der Schwerpunkte der Stufenausbildung zum Tiefbauer, doch vielen der Chance plus-Teilnehmenden ist zu Beginn der Maßnahme nicht bewusst, dass auch typische Tiefbauarbeiten wie das Graben von Kabelschächten zu den Inhalten ihrer Einstiegsqualifizierung zählen.

Die Arbeit im Bereich des Gleisbaus lässt sich fünf Kompetenzfelder gliedern:

1. Gleisbau/Schwellenwechsel inkl. Sicherung
2. Arbeit an Brücken
3. Rückbau
4. Tiefbau
5. Freischneiden

zu 1. Gleisbau/Schwellenwechsel

Damit die Zugführerin über eine neue Baustelle, die bei laufendem Betrieb bearbeitet wird, und entsprechende etwaige Geschwindigkeitsbegrenzungen bzw. Umleitungen auf Nebengleise informiert ist, werden ca. zwei Wochen vor Beginn der Arbeiten Schilder aufgestellt. Gearbeitet wird in Teams mit drei bis fünf Mitarbeiterinnen; verantwortlich ist die Truppführung. Sie und die Mitarbeiterinnen kommen mit einem Dienstfahrzeug zur Baustelle und bringen die Geräte und Maschinen mit. Nach einer örtlichen Einweisung und der Information der für den Abschnitt zuständigen Fachdienste werden ggf. zur Sicherung der Baustelle in entsprechender Entfernung Induktionsmagnete angebracht, die durch Wirbelstrom Züge bremsen, die sich mit zu hoher Geschwindigkeit nähern.

Beim Schwellenwechsel werden zuerst die neuen Schwellen bereitgelegt, dann wird »geschottert« (Steine werden aus den Fächern entfernt). Anschließend werden die Schrauben und Muttern demontiert und die Schwelle wird aus dem Gleisbett genommen. Dann wird die neue Schwelle platziert, verschraubt und die Fächer werden wieder mit Schotter verfüllt.

Beim Schienenwechsel wird zusätzlich die Schweißabteilung vorher informiert. Die neuen Schienenabschnitte werden möglichst positionsgetreu neben dem Gleis gelagert. Zuerst wird die alte Schiene mit der Flex getrennt, dann werden die Schrauben an den Rippenplatten gelöst. Das Entfernen der alten Schienstücke erfolgt mit einem Bagger, dieser setzt auch die neuen Abschnitte ein. Die Schweißerinnen verfügen die Abschnitte per Thermitschweißen. Abschließend werden die Schienen an den Schwellen wieder festgezogen und mit einem Spurmaß kontrolliert, ob die Maße eingehalten wurden.

Ist, beispielsweise auf Grund eines Unfalls, die Spur dejustiert, werden zuerst die Schrauben gelöst, dann wird eine Winde in der Gleismitte positioniert und so aufgedreht, dass das Spurmaß wiederhergestellt ist.

Das digitale Einmessen der Schienen (Lasertracking/-alignment) erfolgt durch die Truppführung.

Die besonderen Herausforderungen dieses Kompetenzfeldes liegen in der Notwendigkeit Maße einzuhalten sowie in der Vermeidung von Eigen- oder Fremdgefährdung: Anforderungen der Arbeitssicherheit (z. B. Entfernen von Materialien bei nahenden Zügen, Sicherheitsschuhe) sind unbedingt zu beachten.

zu 2. Arbeit an Brücken

Die Instandhaltung von Brücken bildet einen weiteren Arbeitsschwerpunkt im Gleisbau. Die Arbeiten erfolgen zumeist während des Zugbetriebs, daher sind die Arbeitsschutzmaßnahmen wie oben beschrieben ebenfalls zu berücksichtigen. Entweder auf vorhandenen Stegen oder auf durch Kolleginnen angebrachten Gerüsten werden die Stahlträger von unten freigelegt und entweder gewartet (durch Rost Entfernen und neu Lackieren) oder ersetzt. Nach dem Einsetzen werden die neuen Träger festgeschraubt, indem sie mit dem Luftpresshammer erstmal vorgezogen werden und dann per Hand mit dem Drehmomentschlüssel mit 2,5 Newtonmeter nachgezogen werden. Weitere Tätigkeitsbereiche sind das Entfernen alter Kabel und das Verlegen neuer Kabel an der Unterseite der Brücke sowie das Auswechseln von Dämmplatten, die auf Brücken anstelle des Schotters zwischen den Schwellen liegen.

Die wesentliche Herausforderung bei Arbeiten an bzw. unter Brücken liegt in den konkreten Arbeitsbedingungen: so gilt es, unter einer Brücke zu stehen, die um 2-3 cm in der Vertikalen schwankt, wenn ein Zug drüber fährt.

zu 3. Rückbau

Im Zuge der Renaturierung nicht mehr genutzter Bahnflächen fallen umfangreiche Arbeiten des Rückbaus, sowohl im Oberbau- als auch im Gleisbereich an. Gearbeitet wird in Teams mit drei bis fünf Personen; die Truppführerin weist die Mitarbeiterinnen auf der Baustelle ein. Koordiniert und unterstützt werden die Arbeiten in diesem Kompetenzfeld oft durch die Hausmeisterinnen der jeweiligen Immobilien, denn diese kennen eventuelle Gefahrenstellen (z.B. Bodenverseuchungen). Typische Arbeiten im Rückbau sind Abrisse von Gebäuden wie Schuppen: im Falle von Holzschuppen wird mit der Kettensäge gearbeitet, bei Steinhäusern mit dem Bagger. Die Bauabfälle werden in Container sortiert; am Ende der Arbeiten wird an der Stelle, an der das Haus stand, ein Planum hergestellt.

Werden alte Anlagen neben einer befahrenen Strecke rückgebaut, wird oft in Tag- und Nachtschicht gearbeitet: Beispielsweise werden alte Telegraphen gefällt, das Kupfer aufgebäumt, die Isolatoren abgeschlagen, Querstreben abmontiert, so dass ein Schienenbagger die Stämme nachts abholen kann. Wird tagsüber bei Zugbetrieb gearbeitet, werden immer zwei Kolleginnen zum Aufpassen und Warnen eingeteilt.

Auch Gleisanlagen werden zurückgebaut: Dabei werden die Schienen und Schwellen wie beim Gleisbau entfernt und im Altmetallhandel verkauft. Die Schienen werden an jeder achten Schwelle mit dem Brennschneider getrennt, der Zweibege-Bagger stapelt die ca. 20 Meter langen Joche.

Da diese Arbeiten zumeist abseits genutzter Schienenwege durchgeführt werden, eignen sie sich besonders für erste betriebliche Einsätze zu Beginn der Maßnahme. Von besonderer Bedeutung sind hier Maßnahmen des Umweltschutzes: Materialien sollten wenn möglich zur Wiederverwertung aufgearbeitet werden und eventuelle Kontaminationen sind fachgerecht zu beseitigen.

zu 4. Tiefbau

Auch Arbeiten, die nicht unmittelbar mit Gleisen oder spezifisch mit Bahnanlagen zu tun haben, sind Bestandteil des Gleisbaus. Beispielsweise sind zur Entwässerung häufig Gräben neben den Gleisen angelegt, denn wenn es regnet kann es passieren, dass sich das Wasser aufstaut und unterhalb der Gleise liegende Anlagen überflutet. Die Arbeit

erfolgt klassisch mit Rechen und Spaten; Äste etc. werden entfernt und der Graben tiefer ausgehoben.

Ein weiteres Beispiel des klassischen Tiefbaus ist das Pflastern von Gehwegen einschließlich von Hochbordsteinen. Im Kontext der Chance plus Maßnahme erfolgen diese Arbeiten zumeist im Trainingszentrum zur Vorbereitung auf die Inhalte der Ausbildung zum Tiefbauer, Schwerpunkt Gleisbau.

Die Arbeiten in diesem Kompetenzfeld stellen dadurch eine Herausforderung dar, dass sie körperlich anstrengend sind. Vielen Teilnehmenden war zu Beginn nicht bewusst, dass Tiefbauarbeiten Bestandteil ihrer Einstiegsqualifizierung sind.

zu 5. Freischneiden

s. Kapitel 3.2.1 Abschnitt 1.

Medieneinsatz

Bezüglich des Medieneinsatzes unmittelbar im Kontext der Arbeit der Chance plus-Teilnehmenden wurde ein sehr eindeutiges Fazit gezogen: Ein Medieneinsatz findet nicht statt und wird auch nicht als wünschenswert erachtet. Wesentlicher Bestandteil des Curriculums sind handwerkliche Grundfähigkeiten zur Vorbereitung der Ausbildung zum Tiefbauer/Gleisbau, während der Arbeit am Gleis gilt aus Sicherheitsgründen ein Handyverbot. Der z. T. anspruchsvolle Medieneinsatz (z. B. digitales Einmessen der Spur) vor Ort erfolgt durch die Truppführung und wird Auszubildenden erst in der 2. Hälfte der Lehrzeit beigebracht.

Als mittelbarer Medieneinsatz wurden zwei Ansätze positiv diskutiert:

1. Die Idee, das Berichtsheft digital zu führen. Einige Chance plus-Teilnehmerinnen nutzen ihre privaten Handys in den Pausen bereits, um sich Notizen für ihr EQ-Berichtsheft zu machen.
2. Das Erstellen von Videos über die tatsächlichen Arbeitsprozesse der Einstiegsqualifizierung für die Auftaktveranstaltung: Interessierte wüssten dann besser, was auf sie zukäme.

3.2.3 Service im Zug

Rahmenbedingungen

Am analysierten Standort beginnen in dem Bereich »Service im Zug« jährlich zwischen 30 und 50 junge Menschen eine EQ im Chance plus-Projekt. Im Jahr der Erhebung absolvierten 26 der ursprünglich 34 Teilnehmerinnen das Programm erfolgreich von Herbst bis August des Folgejahres.

Zu Beginn der Maßnahme erfolgt eine Schulung (Einführung in den Geschäftsbereich und die Haupttätigkeitsfelder), danach werden die Chance plus-Teilnehmerinnen in den Bereich eingegliedert. Ein wesentliches Unterscheidungsmerkmal zu anderen Geschäftsfeldern ist, dass die Chance plus-Teilnehmerinnen ihre Hauptaufgabe (Service im Zug) selbständig und selbstverantwortlich übernehmen; Kontakt mit den Koordinatorinnen oder Fachvermittlerinnen erfolgt jeweils nur zu Beginn und Ende der Schicht. Der Bereich ist bestrebt, allen erfolgreichen Absolventinnen des Programms eine Ausbildung im DB Konzern anzubieten, bevorzugt zur Fachkraft im Gastgewerbe (2-jährig) mit optionaler Verlängerung auf 3 Jahre (Systemgastronomie) oder auch zur Kauffrau

für Verkehrsservice. Im aktuellen Jahrgang waren bis auf zwei Teilnehmerinnen bereits alle erfolgreich vermittelt.

Der Bereich Service im Zug gliedert sich in vier Kompetenzfelder:

1. Service im Zug
2. Unterstützung des Bordbistros
3. Assistenz in der Logistik
4. Mobiler Bahnsteigservice (MBS)

zu 1. Service im Zug

Die Chance plus-Teilnehmerinnen haben zu Beginn des Programms an einer Schulung teilgenommen, bei der ihnen die von der Deutschen Bahn gewünschten Standards im Umgang mit Kundinnen vermittelt wurden. Des Weiteren wurde ihnen zu Beginn des Programms ein Portemonnaie überreicht, in dem sich 10 Euro Wechselgeld befanden. Diese 10 Euro sammelt die Koordinatorin des Projektes im Laufe der Zeit wieder ein, wenn die Teilnehmenden über die Einnahme von Trinkgeld genügend eigenes Wechselgeld angesammelt haben.

Zu Beginn eines Arbeitstags kommt die Mitarbeiterin in die Logistik und trägt sich ein. Dort bekommt sie ihren Caddy, der zuvor von der Assistenz der Logistik ausgestattet worden ist. Mit dem Caddy geht die Mitarbeiterin auf das Gleis zu dem ihr zugewiesenen Zug und steigt im Bordbistro ein. Gegebenenfalls wird sie auf diesem Weg von einer Assistentin der Logistik unterstützt. Nun geht die Mitarbeiterin allein mit ihrem Caddy von Wagenabteil zu Wagenabteil und fragt die Fahrgäste, ob sie einen Snack oder etwas zu trinken haben möchten. Jede Mitarbeiterin ist immer nur für einen Streckenabschnitt zuständig, am Zielbahnhof erfolgt eine Zwischenabrechnung und, falls dort eine eigene Logistik vorhanden ist, die Mitnahme von frischem Kaffee. Auf der Rückfahrt erfolgt das gleiche Procedere. Bei Schichtende wird der Caddy zurück in die Logistik gebracht und die Tagesabrechnung durchgeführt.

Die Anforderungen in diesem Kompetenzfeld bestehen zum einen darin, dass sich das Durchkommen mit dem Caddy in überfüllten Zügen schwierig gestaltet; die in solchen Situationen häufig schlecht gelaunten Fahrgäste erschweren die Lage zusätzlich. Zum anderen ergeben sich Komplikationen dadurch, dass die Kundinnen häufig nicht zwischen den Zuständigkeiten der einzelnen Bahn-Mitarbeiterinnen unterscheiden (können) und so häufig Auskünfte zu Fahrplänen, Steckdosen, Verspätungen etc. verlangt werden; eine ausgesprochene Serviceorientierung wird erwartet. Die Mitarbeiterinnen beim Service im Zug haben kein Diensthandy, versuchen aber, im Rahmen ihrer Möglichkeiten – auch mit privaten Endgeräten – zu helfen. Bei wichtigen Auskünften wie nach Anschlusszügen muss aber auf die Zugchefin verwiesen werden. Die erforderlichen Grundfertigkeiten liegen im Kopfrechnen, in einer guten Kommunikationsfähigkeit, einer ausgeprägten Kundenorientierung und der Kompetenz, selbstständig und –verantwortlich arbeiten zu können.

zu 2. Unterstützung des Bistros

Ist der Caddy ausverkauft, unterstützen die Chance plus-Teilnehmerinnen die Kolleginnen des Bordbistros. So werden zusätzliche Dienste übernommen, beispielsweise der Verkauf des Kaffees des Bistros oder die Lieferung der Speisen und Getränke auch in den Wagen der zweiten Klasse. Hat der Zug große Verspätung, kann die Zugchefin Freigetränke aus dem Bistro (ab 60 Minuten) oder freie Mahlzeiten (ab 120 Minuten)

anordnen. Bei der Bewältigung des dann großen Andrangs unterstützen die Chance plus-Teilnehmerinnen die Kolleginnen im Bistro. Normalerweise werden die Einsatzzeit und die Fahrtstrecke so gelegt, dass die Fahrt zum Ausgangsort auch bei Verspätungen wahrscheinlich ist bzw. gewährleistet bleibt. Sollte eine Rückfahrt nicht mehr am selben Tag möglich sein, wird von Seiten der Koordination eine Übernachtung organisiert. Wie beim Service im Zug liegen die wesentlichen Grundfertigkeiten zur Arbeit in diesem Kompetenzfeld im Kopfrechnen, in einer guten Kommunikationsfähigkeit, einer ausgeprägten Kundenorientierung und der Kompetenz, selbstständig und –verantwortlich arbeiten zu können.

zu 3. Assistenz in der Logistik

Die Hauptaufgabe in der Logistik liegt in der Vorbereitung der Caddies. Es wird zwischen Früh- und Spätschicht unterschieden: morgens kommt beispielsweise kein Bier auf die Caddies, abends bei besonderen Veranstaltungen (z. B. Fußballspielen) dafür umso mehr. In der Frühassistenz werden die Caddies, die schon am Vorabend vorbereitet wurden, noch einmal kontrolliert. Dann wird frischer Kaffee gekocht, in Thermoskannen gefüllt und gekennzeichnet (mit Ort und Datum); die vom Bäcker angelieferten Backwaren werden in Tüten verpackt und mit Mindesthaltbarkeitsdaten versehen. Zur Unterstützung der Kolleginnen vom Service im Zug werden die vorbereiteten Caddies gegebenenfalls auch zum Gleis gebracht, um der Kollegin beim Einsteigen zu helfen. Dies ist insbesondere in dem Fall wichtig, wenn der Zug, mit dem die Kollegin ankommt, Verspätung hat und nur Zeit bleibt, am Gleis den leerverkauften Caddy mit einem vorbereiteten auszutauschen.

In der Spätschicht werden die Kolleginnen aus dem Service im Zug bei der Abrechnung unterstützt, nicht verkaufte Ware wieder in die Kühlung bzw. Lagerung sortiert und die Caddies mit nicht-verderblichen Waren für den nächsten Tag vorbereitet. Abschließend wird die Logistik gesäubert. Eine besondere Herausforderung bei den Arbeiten in diesem Kompetenzfeld liegt in der Flexibilität, mit der auf Verspätungen reagiert werden muss.

zu 4. Mobiler Bahnsteigservice (MBS)

Hat ein Zug in der Abfahrt mehr als 30 Minuten Verspätung, so werden die wartenden Fahrgäste am Gleis vom mobilen Bahnsteigservice mit Wasser, Kaffee und Kakao versorgt. Wird der MBS von der Koordination angefordert, so gehen die in der Logistik verfügbaren Kolleginnen an das betreffende Gleis und schenken kostenlos die Getränke aus. Im Sommer wird dieser Service ebenfalls bei einfahrenden Zügen aktiviert, falls es dort, beispielsweise wegen ausgefallener Klimaanlage, zu ernsthaften Störungen kam. Bei der Arbeit im mobilen Bahnsteigservice bedarf es einer erhöhten Stressresistenz, um auch verärgerte Fahrgäste freundlich zu bedienen.

Medieneinsatz und –potentiale im Geschäftsfeld

Integraler Bestandteil der Arbeiten in dem Geschäftsfeld ist die Eingabe der Abrechnungen in einen Computer in der Logistik, diese Tätigkeit wird aber von den Koordinatorinnen übernommen. Aus organisatorischen und finanziellen Gründen erhalten die Chance plus-Teilnehmerinnen kein Diensthandy. Private Smartphones finden jedoch aus freiwilligem Engagement heraus Verwendung, z.B. um

- der Logistik eine Verspätung mitzuteilen,

- mit Kolleginnen die Schichtpläne über eine Whatsapp-Gruppe zu teilen,
- bei großen Bestellungen den Gesamtpreis mit Hilfe des Taschenrechners zu kalkulieren,
- einen Online-Übersetzer für ausländische Kundinnen zu nutzen oder auch
- eine Kundin über das allen zugängliche Online-Reiseinformationssystem auf einen Anschlusszug hinzuweisen.

Diese Tätigkeiten sind nicht verpflichtender Bestandteil der Arbeiten im Geschäftsfeld, und es bestand Einigkeit, dass das auch so bleiben sollte: Die Verantwortung für verbindliche Ansagen bezüglich der Anschlusszüge liegt bei der Zugchefin und die Hauptaufgabe der Teilnehmenden besteht im Verkauf von Essen und Getränken. Hinzu kommt, dass nicht alle Chance plus-Teilnehmerinnen ein Smartphone besitzen bzw. Interesse an einem haben.

Der Einsatz von Videos als Lehr- oder Bewerbungsfilm wird eher nicht befürwortet; das Lernen im Prozess der Arbeit und von erfahrenen Kolleginnen wird bevorzugt. Im Geschäftsfeld liegt bereits ein Einführungsvideo über die Tätigkeiten vor (welches bei der anfänglichen Informationsveranstaltung auch gezeigt wird).

Die Idee, das EQ-Berichtsheft optional digital führen zu können, stieß hingegen auf in dem Workshop auf positive Resonanz; das elektronische Dokumentieren von besonderen Ereignissen noch im Zug würde die Qualität der Berichte erhöhen.

Die Chance plus-Teilnehmerinnen haben bei Facebook eine Gruppe gegründet, um sich über die Maßnahme und ihre Erlebnisse auszutauschen. Die Nutzung elektronischer Angebote zum Lernen im engeren Sinne findet jedoch nicht statt.

3.2.4 Service am Bahnhof

Rahmenbedingungen

Am befragten Standort werden jedes Jahr – je nach Personalplanung – drei bis fünf Chance plus-Teilnehmende rekrutiert. Nahezu alle Jugendlichen absolvieren das Programm erfolgreich; in den letzten Jahren gab es lediglich in zwei Fällen aus familiären Gründen Abbrüche. Nach erfolgreichem Abschluss des Programms wurden wiederum die meisten Jugendlichen dazu eingeladen, eine Ausbildung als »Kaufmann oder Kauffrau für Verkehrsservice« bei der DB zu beginnen; nur in wenigen Fällen wurden die Chance plus Absolventinnen als noch immer nicht reif genug für diese Ausbildung eingeschätzt.

Nach Aussage der Workshopteilnehmerinnen gilt der Weg über Chance plus als ein regulärer möglicher Einstieg in die Berufsausbildung bei der DB. Das spiegelt sich in der Organisation wieder: die Ausbildungsgesamtkoordinatorin ist sowohl für die Auszubildenden wie auch für die Chance plus-Teilnehmerinnen verantwortlich. Beide Gruppen werden in ihren betrieblichen Praxisphasen von einer fachlichen Betreuerin (Ausbildungsfachkoordinatorin) unterstützt und lernen am Bahnhof von Ausbildungsfachvermittlerinnen. Der einzige Unterschied liegt im Ort des Einsatzes: die Chance plus-Teilnehmerinnen arbeiten nur an zentralen Standorten, d.h. großen Bahnhöfen, »damit wir auch den Kontakt zu den Fachvermittlern haben können, dass wir uns eine Meinung bilden können« (Ausbildungskoordinatorin).

Die Arbeitsbedingungen und -aufgaben unterscheiden sich je nach Größe, Lage und Bedeutung des Standortes, daher werden die Auszubildenden nicht nur in den ver-

schiedenen Arbeitsschwerpunkten, sondern auch an unterschiedlichen Standorten eingesetzt. Die Servicemitarbeiterinnen arbeiten im Schichtsystem und oft als Zweier-Teams. Die folgenden zentralen Aufgabenbereiche bzw. Kompetenzfelder wurden im Rahmen des Workshops deutlich:

1. Bereitstellung von Informationen,
2. Weitergehende Serviceleistungen,
3. Wartung und Kontrolle am Bahnhof.

zu 1. Bereitstellung von Informationen

Die Servicemitarbeiterinnen geben Informationen zu optimalen oder alternativen Reiserouten. Es gibt verschiedene Formen der Weitergabe von Informationen am Bahnhof:

- Ansagen über Lautsprecher am Bahnsteig, v. a. um die Ankunft, Abfahrt oder Verspätung eines Zuges anzukündigen;
- Präsenz am Bahnsteig, v. a. um Auskunft zu Anschlussmöglichkeiten oder veränderten Wagenreihungen zu geben;
- »Es ist ja auch oft so, der Zug kommt an, die Reisenden steigen aus, sind das erste Mal in [der Stadt] und haben natürlich eine Frage... sich auf die Gleise zu stellen, präsent zu sein, zu zeigen, dass Mitarbeiter da sind, an die sie sich wenden können. Z.B. wenn Fragen kommen, wenn sie Anschluss haben – der Hauptbahnhof ist ein riesiger Bahnhof, wenn man da zum ersten Mal ist, blickt man nicht durch; kommt man oben an, man muss runter auf Gleis 2, da fragt man natürlich, wie komme ich da am schnellsten hin. Solche Geschichten gehören auch zum Mobilservice. Oder wenn Züge ausfallen. Oder was auch vorher gesagt wurde, wenn ICE fahren, wo ist die 1. Klasse, wo ist das Mutter-Kind-Abteil, Komfortplätze, so was«;
- individuelle Kundeninformationen an den Schaltern, die die Suche nach der besten Reiseroute und auch den Ausdruck dieser Reiseroute beinhalten können;
- Präsenz an den Fahrkarten-Automaten zur Unterstützung unsicherer Kundinnen;
- das Anbringen von Aushängen, die über Ankunft und Abfahrt der Züge informieren (als Aktualisierung oder Erneuerung beschädigter Aushänge);
- die Annahme von Informations- oder Notrufen, die von spezifischen Säulen am Bahnhof aus durchgeführt werden können.

Einige der befragten Servicemitarbeiterinnen (Ansagerinnen) beobachten den Streckenspiegel, um rechtzeitig Warnungen über Verspätungen zu geben.

Nicht immer stehen den Mitarbeiterinnen und Chance plus-Teilnehmerinnen die Informationen, die sie weitergeben sollen, rechtzeitig zur Verfügung. Als Anforderungen ihrer Arbeit formulierte eine Befragte:

»Wenn gar nichts mehr geht. Das habe ich selber noch nicht miterlebt. Als Kunde habe ich das einmal miterlebt, dass der Zugverkehr komplett eingestellt wird, sei es wegen Unwetter oder Hochwasser, dann geht ja erstmal komplett gar nichts. Dann kommen alle zur Information. Und man ist da mit drei Facharbeitern und ein, zwei Azubis auf dem Bahnhof und muss alle zufrieden stellen und die ganze Bahnhofshalle ist nur am Meckern. [...]Eine kleine Herausforderung sind für mich solche Kundentypen, die im Grunde einfach keine Auskunft haben wollen, sondern ihre

Lebensgeschichten loswerden wollen und Kontakt suchen. Das ist manchmal eine ganz schöne Herausforderung, die abzuwimmeln, vor allem, wenn die Leute dahinter schon Druck machen. Und was auch eine Herausforderung ist, wenn ein Kunde an der Information steht und ein anderer dazwischen läuft, wo ist Bahnsteig sowieso. Das ist am nervigsten. Dann kommen die anderen Kunden, die dahinter stehen und sagen: jetzt stellen Sie sich doch mal an. Ja, ich hab nur eine kurze Frage! Dann kommt es immer zu Streitigkeiten, die bisher Gott sei Dank noch nicht eskaliert sind.«

Generell berichten die Workshopteilnehmerinnen im Zusammenhang mit Zugverspätungen von viel Verständnislosigkeit oder sogar Aggression von Seiten der DB-Kundinnen. Eine persönliche Herausforderung in diesem Kompetenzfeld liegt also darin, Gelassenheit zu bewahren – andererseits benennen die Fachkräfte positiven Kundenkontakt als einen sehr motivierenden Aspekt ihrer Arbeit. Das angemessene Verhalten Kundinnen gegenüber ist – neben fachlichen Inhalten, Kenntnissen über die Streckenführung, typische Wagenaufteilung und das Fahrkartensystem – ein Thema in Seminaren der DB.

zu 2. Weitergehende Serviceleistungen

Eine zentrale Serviceleistung ist die Unterstützung von beeinträchtigten Menschen wie blinden Reisenden und Rollstuhlfahrern. Dazu gehört, Informationen über Hilfeanfragen zu verwalten und ggf. mit einer Hebebühne vor Ort zu sein. Die Teilnehmerinnen des Workshops berichteten, dass sie in dieser Rolle viel Dankbarkeit erfahren. Auch das Tragen und Annehmen von Reisegepäck ist ein Service, den die DB anbietet.

Im Fall von Verspätungen und Zugausfällen verteilen die Servicekräfte Fahrgastrechtheformulare, sammeln sie ein und leiten sie an die bearbeitenden Standorte weiter. Auch für die Ausgabe von Taxi- oder Hotelgutscheinen sind sie verantwortlich und haben dort etwas Handlungsspielraum:

»Klar, es gibt da eine Richtlinie, vor 18, 19 Uhr werden die [Hotelgutscheine] nicht ausgestellt. Und danach muss man gucken, wie und bis wann die Leute jetzt noch nach Hause kommen. Z.B. einer Mutter mit drei Kindern, die nur um zwei ankommen würde, ist das natürlich nicht zumutbar. Aber wenn ein Mann mittleren Alters z.B. um eins noch ankommen würde, dann kann man schon sagen, o. k. er kann noch fahren.«

Die Verwaltung von Fundsachen beinhaltet bei Meldung durch die Kundinnen die detaillierte Dokumentation des Verlustes (was ist wann, wo, wem verloren gegangen) und die computergestützte Überprüfung vorliegender Meldungen darauf hin, ob der Gegenstand bereits gefunden wurde. Im Fall eines Fundes wird das Entdeckte eventuell durchsucht, um Aufschluss auf seine Besitzerin zu geben (z.B. wenn es sich um eine Tasche, Jacke oder einen Koffer handelt), in ein Dokumentationssystem eingetragen und mit einer Fundnummer versehen. Auch findet die Überprüfung von Verlustmeldungen statt, und im Fall der Übereinstimmung von Gefundenem und Meldung wird die Besitzerin kontaktiert.

Die Dienstleistung »IC-Kurier« garantiert den schnellen Transport eiliger Sendungen (http://www.bahn.de/p/view/angebot/gepaeck/ic_kurier.shtml). Die Service-mitarbeiterinnen betreiben die Annahme und Herausgabe von Versendungen, was den Transport von Zug zu Zug sowie die Dokumentation der Sendungen einschließt.

Monitoring, z.B. von Autozügen, wird durchgeführt, um die Abwicklung von Warentransporten zu beschleunigen. Es beinhaltet neben der Beobachtung auch die Kontaktaufnahme mit Kundinnen.

Serviceangebote wie Carsharing und Call a Bike werden schließlich ebenfalls von Servicemitarbeiterinnen der Deutschen Bahn betreut. Anmeldungen können vor Ort, aber auch online vorgenommen werden und erfordern dann eine Freischaltung. Das Ausleihen von Wagen wird am PC verwaltet und die Servicemitarbeiterinnen stellen eine Marke aus, die zur Nutzung des Autos legitimiert. Auch die Rückgabe von Wagen oder Fahrrädern wird dokumentiert.

zu 3. Wartung und Kontrolle am Bahnhof

Die Wartung des Bahnhofes beinhaltet neben der kameravermittelten Überwachung auch Präsenz und allgemeine Aufsicht:

»Dann kam noch die Bundespolizei vorbei wegen der Sicherheit. Da war ein Obdachloser, der im Bahnhof hausiert hat und dort mehrfach negativ aufgefallen ist, indem er im Bahnhof raucht, trinkt und einfach Dreck macht. Dann mussten wir dem Herrn Hausverbot erteilen bzw. musste die Bundespolizei das, wir mussten dafür unterschreiben.«

In solchen Fällen wird auch die DB Sicherheit dazu gerufen.

Darüber hinaus finden zum einen gezielte Überprüfungen von Aushängen, dem Bahnsteig und den Wänden statt, um zu untersuchen, ob Aktualisierungen erforderlich sind oder Beschädigungen vorliegen. Dies kann an einem einzelnen Bahnhof oder bahnhofsübergreifend als Tour geschehen. Zum anderen wird die Kontrolle technischer Geräte, z.B. von Beleuchtung, zu diesem Bereich gezählt. Hierhin fällt auch der Schließfachdienst:

»Dass man die kontrolliert, das ganze Geld rausholt. Manchmal sind sie überlagert, sprich, da kann man, ich glaube, bis zu maximal drei Tage einen Koffer parken. Wenn die drüber sind, wird das angezeigt und dann werden die entleert. Dann wird die Tasche durchsucht, was drin ist, eine genaue Beschreibung gemacht wie bei den Fundsachen.«

An einigen Bahnhöfen überwachen die DB-Servicemitarbeiterinnen die Ab- und Einfahrt der Züge von spezifischen Aufsichtsplätzen aus.

Hier bestehen auch Hierarchien:

»Der Kundenservicemanager ist so eine Art kleiner Chef auf dem Bahnhof und guckt bei den operativen Mitarbeitern und den Azubis, was an Bahnhofsgeschehnissen läuft« (Servicemitarbeiter).

Vor allem in diesem Feld kooperieren die Servicefachkräfte mit der 3-S-Zentrale (Service, Sicherheit und Sauberkeit am Bahnhof), die sich auf Reinigung und Konfliktlösung spezialisiert hat.

Medieneinsatz, -bedarfe und -wünsche

In allen Kompetenzfeldern werden bereits digitale Medien eingesetzt:

- So arbeiten die Servicemitarbeiterinnen mit einem PC oder Diensthandy in Ergänzung zu dem Handbuch mit Zugverbindungen; Meldungen über Zugverspätungen werden durch das Internet kommuniziert;

- Das Fundbüro, Carsharing und Call a Bike werden am PC verwaltet und sind online vernetzt;
- Technische Systeme liegen auch der Anzeiganlage, der Gestaltung der Dienstpläne etc. zugrunde.

In einigen Bereichen der DB gibt es ein Intranet für Auszubildende als virtuelles Klassenzimmer, das allerdings nur in der Arbeit zugänglich ist. Eine Befragte berichtet auch von einem DB-Wiki.

Die Servicemitarbeiterinnen im Workshop erklärten, dass sie die genutzten digitalen Werkzeuge selbst erlernten oder nach einer kurzen Einführung eigenständig bedienen konnten. Private Handys nutzen sie selten, da dies von ihren Vorgesetzten nicht gern gesehen werde. Es wurde kein Interesse an weiteren digitalen Tools, der Erstellung von Videos oder einer medienbezogenen Schulung geäußert.

3.2.5 Sicherheit

Rahmenbedingungen

Seit Beginn des Chance plus-Programms bei der DB werden Plätze im Bereich der Sicherheit angeboten. Am befragten Standort fangen im Schnitt 12 Teilnehmende pro Jahr an. Zu Beginn des Programms müssen sie eine Sachkundeprüfung nach Paragraph 34a der Gewerbeordnung ablegen, die Voraussetzung für die Arbeit im Sicherheitsgewerbe ist. Bei Nicht-Bestehen wird den Teilnehmerinnen eine Wiederholungsmöglichkeit eingeräumt; scheitern sie erneut, müssen sie die Maßnahme verlassen. Von 12 Teilnehmerinnen schaffen ungefähr 8-10 diese Sachkundeprüfung, danach tendiert die Abbruchquote gegen Null, d. h. die größte Hürde für eine erfolgreiche Maßnahme bildet die Eingangsprüfung. Der Frauenanteil schwankt pro Jahrgang erheblich.

Im Anschluss an das Chance plus-Programm stehen nicht für alle Teilnehmenden Ausbildungsplätze zur Verfügung: so sind für das Jahr 2014/2015 sechs Ausbildungsplätze eingeplant. Eine Rekrutierung unter externen Bewerberinnen findet für das kommende Jahr jedoch nicht statt, die Ausbildungsplätze werden mit ehemaligen Chance plus-Teilnehmerinnen besetzt.

Als ein allgemeines Problem wird angesehen, dass die Jugendlichen aus arbeitschutzrechtlichen Gründen nur in Tagschichten eingesetzt werden können und daher keinen authentischen Eindruck von den Arbeitsabläufen bekommen. Dies bezieht sich sowohl auf die persönlichen Belastungen, die durch Arbeit im Schichtbetrieb entstehen, wie auch auf die eingeschränkte Wahrnehmung der tatsächlichen Herausforderungen des Arbeitsalltags. Im Sicherheits- und Ordnungsdienst zeichnen sich die Tagschichten als verhältnismäßig ruhig aus, während Einsätze z. B. Samstagnacht an zentralen S-Bahn-Stationen große Herausforderungen darstellen.

Eine Besonderheit im Einsatzbereich Sicherheit ist die Tatsache, dass Auszubildende im 1. Lehrjahr und Chance plus-Teilnehmende nicht konkret eingesetzt, d. h. nicht selbständig tätig werden, sondern ein Jahr lang nur mitgehen. Dies hat vor allem sicherheitstechnische Gründe: Weder die Teilnehmenden noch die Auszubildenden sind an Einsatzmitteln (Schlagstock, Pfefferspray, Selbstverteidigung) ausgebildet und daher in Krisensituationen nicht einsatzfähig. Der Einsatz als vollwertige Begleitung bei der Bestreifung erfolgt auch nicht pauschal nach Erlernen der Einsatzmittel im zweiten Lehrjahr der Ausbildung sondern erst, wenn individuellen Auszubildenden die Bestreifung zugetraut wird. Für die Fachkräfte bedeutet die Mitnahme von Chance plus-Teil-

nehmenden und Auszubildenden eine Herausforderung, da im Falle von Maßnahmen die Jugendlichen immer auch im Auge behalten werden müssen.

Aus den Workshops haben sich folgende Kompetenzfelder für Chance plus ergeben:

1. Sicherheit- und Ordnungsdienst (SOD) in den Bahnhöfen und Zügen;
2. Prüfdienst;
3. Tor- und Empfangsdienst (TED).

Zu 1: Sicherheits- und Ordnungsdienst (SOD)

Der Sicherheits- und Ordnungsdienst in den Bahnhöfen bildet den größten Einsatzbereich für Chance plus-Teilnehmende. Hierbei laufen diese beobachtend mit

den zweier-Teams mit, die die Bestreifung der Bahnhöfe und die Einhaltung und Durchsetzung der Hausordnung übernehmen. Die Teilnehmerinnen lernen die Hausordnung kennen, den Umgang mit Kundinnen und den Ermessensspielraum, den die Trupps bei der Durchsetzung der Hausordnung haben. So kann das Rauchen im Bahnhof oder das Durchwühlen von Mülltonnen mit einem Bußgeld geahndet werden oder auch nicht. Die Bestreifung folgt keinem festen Rundgang sondern basiert auf den Einschätzungen der erfahrenen Kolleginnen. Hinzu kommen Einsatzanweisungen durch die Leitstelle, die die Trupps zentral steuert. Als Qualitätskriterien im Umgang mit Kundinnen gelten Freundlichkeit, Servicebereitschaft und deeskalierendes Verhalten. Der SOD im Zug erfolgt in ähnlicher Weise. Durch die beengten Räumlichkeiten, so die Workshopteilnehmenden, entstehen aber andere Dynamiken, die auch andere Reaktionen erfordern.

Zu 2: Prüfdienst

Der Prüfdienst findet ebenfalls sowohl im Zug als auch auf dem Bahnhof/Bahnsteig statt. Hier werden den Teilnehmerinnen Streckenkunde und Tarifikunde als fachliche Inhalte sowie Fertigkeiten, die man braucht, um sich am und im Zug zu bewegen, vermittelt. Ebenfalls wird der Umgang mit dem MT2, dem Mobilterminal für Fahrkarten erklärt, an dem Schwarzfahrer registriert werden. Wie auch im SOB laufen die Chance plus-Teilnehmerinnen nur mit und kontrollieren nicht selbst.

Zu 3: Tor- und Empfangsdienst (TED)

Der Tor- und Empfangsdienst umfasst alle Aspekte des Empfangsdienstes sowie der Bestreifung des Objekts. Die EQ-Teilnehmenden lernen Ausweiskontrolle, Zutrittskontrolle und das Ausfüllen von Gastkarten kennen. Bei der Bestreifung innerhalb eines Gebäudes gilt es den Arbeitsschutz zu beachten, um zu wissen, in welchen Bereichen bspw. Helmpflicht auf dem Gebäude oder im Gelände besteht. Auch hier werden die Teilnehmerinnen nicht als vollwertige Mitarbeiterinnen eingesetzt, sondern arbeiten unter Anleitung mit.

Der Erwerb der in diesen drei Feldern notwendigen Kompetenzen findet durch Beobachtung und Reflexion statt. Jede Maßnahme wird im Team reflektiert. Die EQ-Teilnehmenden nehmen an diesem Reflexionsprozess nicht nur teil, sondern werden aktiv durch Nachfragen eingebunden:

»Fakt ist ja, dass wenn man eine Maßnahme draußen hat, die ist abgeschlossen, nimmt man sich zehn Minuten Zeit und erklärt dem Azubi im ersten Lehrjahr oder dem Chance plus-Praktikanten, was genau vorgefallen ist, beantwortet Fragen, weil

es sehr wichtig ist, dass das Verständnis da ist, warum man jemanden anfasst, raumnimmt oder warum man jemanden zu Boden wirft. Einige Leute haben noch nie mit körperlicher Gewalt zu tun gehabt in ihrem Leben. Die haben eine komplementäre Einstellung, die nehmen das komplett anders wahr als wie es ist.«

Dieser Reflexionsprozess soll auch bei den Teilnehmerinnen selbst angestoßen werden, da er von den Ausbilderinnen als zentraler Bestandteil der Professionalisierung wie auch der beruflichen Entwicklung im Allgemeinen angesehen wird:

»Aber was besonders wichtig ist – und das sollen sie in den zehn Monaten bei uns lernen – ist, dass sie eine Selbstreflexion bekommen. Erstens, wie passen sie sich ein in das System und was für ein Feedback bekommen sie, nicht nur das Feedback der Ausbilder an sich, sondern auch das Feedback des Kunden. Dass man also egal, wie man an den Einzelnen herangeht, immer eine Rückmeldung bekommen will. Anhand dieser Rückmeldung versucht man herauszubekommen, kann ich so weitermachen, ist das überhaupt was für mich, kann ich so leben, verfolgen mich die Bilder nachts, wenn ich eine unschöne Maßnahme hatte, oder nicht.«

Medieneinsatz, -bedarfe und -wünsche

Dieses Geschäftsfeld ist im hohen Maße technisiert. Die eingesetzten Medien zeichnen sich aber dadurch aus, dass sie spezialisierte Entwicklungen für das Einsatzfeld sind. So benutzen die Einsatzteams ein Diensthandy, welches mit NFC-Chip und Notfallknopf ausgestattet ist. Auf dem Smartphone sind weitere Bahnapps installiert, um Auskunft über Reisezeiten etc. geben zu können. Eine zentrale Erweiterung spielt dabei TIM – Tätigkeitsbericht im Mobiltelefon. TIM teilt der Leitstelle für die Einsatzkoordination automatisch mittels GPS den aktuellen Standort mit. Dieses Protokoll gilt auch als Leistungsnachweis für die Abrechnung. Mittels des NFC-Chip geschieht eine Authentifizierung und damit eine fälschungssichere Dokumentation der Anwesenheitszeiten und des Arbeitsablaufes über das Mobiltelefon. Die Informationen über den Standort können manuell, d. h. nach Ermessen der Trupps eingegeben werden, eine Meldung im Stundentakt ist jedoch Pflicht. Das System erinnert nach einer Stunde automatisch an diese Standortmeldung, wenn nicht binnen einer Minute reagiert wird, wird ein automatisches Notsignal abgesetzt. Dieses Instrument wird von den Fachkräften nicht als Überwachungsinstrument verstanden, sondern im Sinne einer Fürsorgepflicht der Arbeitsgeberin für Personen im Einsatz. Die Teams können theoretisch auch untereinander kommunizieren, die Einsatzsteuerung läuft jedoch zentral über die Leitstelle.

In der Leitstelle wird ebenfalls mit einem spezifischen DB-System gearbeitet: LEO (Leitstelleneinsatzoberfläche). Diese HTML-basierte Browseroberfläche zeigt die über TIM protokollierten aktuellen Standorte der Teams an, um einen Überblick über die Kräfteverteilung im Bahnhof zu haben und die Koordination bei Einsätzen zu übernehmen. Aufgrund der Sensibilität der Daten greifen in diesem Bereich auch gesonderte Datenschutzregeln, Sicherheitsstandards etc.

Bei Schadensfällen in den Bereichen Graffiti und Kabeldiebstahl findet ebenfalls eine Bilddokumentation statt. Aufzeichnungen von Einsätzen werden zum Bedauern der Facharbeiterinnen nicht für Schulungszwecke verwendet, da es hier kaum Möglichkeiten gibt, das Einverständnis der störenden oder straffällig handelnden Personen zu bekommen.

»Wenn wir eine einfache Maßnahme haben, wir bringen jemanden aus dem Bahnhof, dann können wir das nicht filmen, wir müssen erstmal das Einverständnis von dem Typen holen, den wir rausbringen, und der wird mit Sicherheit nicht ‚ja‘ sagen.«

Videos als Schulungsmaterial werden jedoch als wichtig und gerade auch für Chance plus-Teilnehmerinnen als bedeutende Methode angesehen.

»Dass man tatsächlich auch gerade für Chance plus, in dem Fall für unseren Arbeitsbereich, Lehrvideos erstellt. Dass man sagt – natürlich Freiwilligkeit vorausgesetzt – dass man das Kommunikationstraining aufbaut und das Ganze, so wie wir es gemacht haben, abfilmt und dann als Lehrvideo darstellt, dass man also den theoretischen Bereich mit dem praktischen verknüpft. Soweit würde ich auch gehen.«

Da aufgrund von Sicherheitsbestimmungen der Zugang zu DB-eigenen Geräten nicht möglich ist wird vorgeschlagen, das EQ-Berichtsheft mit dem privaten Smartphone der Teilnehmerinnen zu kombinieren, um eine Art Analogie zu TIM zu schaffen, da dadurch die Chance plus-Teilnehmerinnen an die dauernden Statusmeldungen im Einsatz herangeführt werden.

»Das [Umgang mit Smartphone] wird er [EQ-Teilnehmende] ja nicht permanent machen, sondern kann das ja dann nutzen, wenn die Kollegen auch gerade ihre Standorte eingeben.«

»Bei TIM absolut zweckmäßig, das können wir nur befürworten.«

3.2.6 Logistik

Rahmenbedingungen

Die Aufgabe des Bereiches Logistik ist es, an bestimmten Standorten die Bord-Bistros mit Lebensmitteln und Getränken zu beliefern:

»Wir haben ja bspw. Currywurst, Spaghetti, wir haben ja immer einen laufenden Wechsel von Angeboten. Dann gibt es für jede Zugkarte, für jeden Zug eine bestimmte Soll-Menge. Wenn die Soll-Menge unterschritten ist, dann wird einfach aufgestellt, damit wieder die volle Soll-Menge da ist. Sagen wir mal, ein Zug hat im anderen Standort nichts bekommen, weil die den Zug nicht parken konnten, dann bekommt der dann von uns 10 Mal Currywurst, 20 Mal Würstchen, 20 Mal das – das ist immer unterschiedlich, kommt auch auf den Zugtyp an und wie viel weggegangen ist im Laufe des Fahrens.«

Jedes Jahr werden etwa drei Chance plus-Teilnehmende geschult. Verantwortlich für sie ist die Ausbildungsleitung Logistik und auch die Struktur der Aufgaben ist so, dass die Jugendlichen unmittelbar auf den Einstieg in die Ausbildung vorbereitet werden bzw. dass die Grenzen zwischen dem Chance plus-Programm und der Ausbildung fließend sind: fähige Chance plus-Teilnehmerinnen können durchaus auch anspruchsvollere Aufgaben kennenlernen. Chance plus-Teilnehmende können in die Ausbildung übernommen werden, wenn sie den Einstiegstest bewältigen. Nicht allen gelingt dies, da, wie die Befragten im Workshop kritisieren, die Vorbereitung auf die Einstellungsprüfung und die Ausbildung bei Chance plus (noch) nicht hinreichend ist: das angelegte Niveau ist zu niedrig.

Pro Schicht arbeiten am Standort 15-20 Mitarbeiterinnen, die Züge auf acht Gleisen beliefern:

»Wir haben drei Schichten, die sind nur Kommissionierung, die kann man auch nicht wegnehmen, weil wir die Kommissionierungen brauchen, weil wir sonst am folgenden Tag nicht arbeiten können, das muss auf jeden Fall stattfinden. Es gibt aber Dienste, die sind Springer, sag ich mal. Die machen Nachlieferungen, machen hier eine Schicht, aber wenn der Schichtleiter kommt und sagt »ich brauche dich jetzt für diesen Zug, den können die nicht beladen«, dann ist er flexibel einsetzbar. Das ist auch ein Punkt, den man hier haben muss, flexibel einsetzbar sein. Die Schichten, am nächsten Morgen habe ich um 8 Uhr, dann bis 16 Uhr, dann kann man eine Schicht von 3 Uhr nachmittags bis abends 10 Uhr haben.«

Die folgenden zentralen Aufgabenbereiche bzw. Kompetenzfelder wurden im Rahmen der Befragung deutlich:

1. Warenannahme,
2. Kommissionierung,
3. Transport.

zu 1: Warenannahme

Bereits im Rahmen des Chance plus-Programmes übernehmen die Lernenden die Warenannahme. Das Lernziel ist dabei, Ware anzunehmen, Güter zu lagern und die Güter freizugeben. Es muss dabei eine erste Sichtkontrolle der Ware durchgeführt und ein Lieferschein ausgefüllt werden. Die Waren werden nach dem FiFo-Prinzip gelagert, das steht für »first in, first out«: die Ware, die länger haltbar ist, bleibt auch länger im Lager. Effizientes Arbeiten ist dabei wichtig:

»Zeitabplanung ist wichtig, weil wir nur eine Anlieferungsrampe haben und wir uns nicht eine Stunde an der Anlieferungsrampe aufhalten können und den Lieferschein durchstöbern und da die Fehler erkennen. Wir müssen das alles rasch erledigen, weil andere Lieferanten auch ankommen und wir die Ware hier brauchen zum Arbeiten [...]. Dann die Übersicht, einfach zu wissen, wo habe ich Platz für die Ware, die haben immer einen festen Standort, den müssen wir freihalten, wir können da nicht was anderes hintun, denn wir haben das nach Stauplan sortiert, die dann in den Zügen vorhanden sind.«

zu 2: Kommissionierung

Kommissionieren bedeutet, Waren zusammenstellen nach einem Kommissionier- bzw. Kundenauftrag. Auch die Kommissionierung wird bereits im Rahmen von Chance plus thematisiert. Hier stehen Abläufe wie das Prüfen des Mindesthaltbarkeitsdatums, das Aufschreiben von Rücklieferungen, das Verpacken von Gütern sowie das Beladen von Gütern nach Kommissionier-Schein im Mittelpunkt. Die Befragten unterstreichen, dass hierbei Sorgfalt und Sauberkeit wichtig sind. Herausfordernd ist v.a. das Verstehenlernen der Kommissionier-Scheine und der in ihnen vermerkten Codes.

zu 3: Transport

Auch der Transport der Waren ist Teil des Chance plus Programms, allerdings begleiten und assistieren die Chance plus-Teilnehmerinnen zunächst nur, weil sie erst in der Ausbildung den Führerschein für das Transportfahrzeug erwerben.

Transport bedeutet in diesem Fall, frische Waren an den Zug zu bringen und alte Container (z.B. mit leeren Flaschen) von dort mitzunehmen, dabei die Regeln am Gleis zu beachten (z.B. An- und Abmeldung bei der Gleisaufsicht) und im Kundenkontakt

mit den Mitarbeiterinnen des Bord-Bistros professionell zu agieren. Da der Transport oft kurzfristig und unter Beachtung von Gleisänderungen und Zugverspätungen erfolgt, stellt er für die Befragten eine besondere Herausforderung dar und erfordert nach ihrer Aussage Organisationsfähigkeit, Selbständigkeit, die Fähigkeit, mit Stresssituationen umzugehen sowie die Beachtung von Hygieneregeln im Zusammenhang mit der Kühlkette:

»Wir bekommen Arbeitsaufträge, da steht dann z.B.: Zug 2020 um 11 Uhr auf Gleis 5, und dann kommt Zug 2023 um 11.05 Uhr auf Gleis 6. Dann müssen wir beide Züge beladen. Es kann aber sein, dass ein Zug Verspätung hat, der andere kommt vielleicht etwas früher rein, weil er aus dem Werk kommt – dann müssen wir das selbständig koordinieren, wie mache ich das, dass ich beide schaffe. Dann ist die Frage, sage ich dem Schichtleiter Bescheid, dass ich den Zug nicht machen kann, sodass er den jemand anderes geben kann, der Zeit hat? Oder ist jemand auf dem Gleis, hat der Zeit, dass er das für mich übernehmen kann? Da kommt die Organisation, die Selbständigkeit zustande und der Umgang mit den Lebensmitteln wird da erst wirklich drastisch, weil wir ja auch mit Kühlware arbeiten. Wir können nicht um 10 Uhr hochfahren und um 11 Uhr erst den Zug beladen, dann würde die Ware verderben, also muss alles zeitnah geschehen.«

In der Ausbildung werden die Bereiche, die auch schon bei Chance plus vermittelt wurden, wiederholt, wobei die Reihenfolge des Einsatzes im Betrieb der oben genannten Aufzählung der Kompetenzfelder entspricht. Dies sehen die Workshopteilnehmerinnen auch als sinnvoll an:

»Man fängt bei der Warenannahme an, damit man weiß, die Ware kommt, wir arbeiten mit Ware, wir wissen wo die Ware ist – damit man dann zum nächsten Schritt gehen kann, die Kommissionierung. Ich habe bei der Warenannahme gelernt, ich weiß wo die Ware ist, dann kann ich die Ware kommissionieren. Und dann weiß ich, was ich mit der kommissionierten Ware gemacht habe, habe sie zum Bereitstellungspunkt gestellt, so dass der Transporter die Ware zum Zug transportieren kann [...]. Wenn ich anfangen würde Transport zu lernen, dann wüsste ich gar nicht, wie es zustande kommt, dass ich jetzt diesen Zug nehmen muss. Das sind einfach diese Abläufe, das wird einem bei Chance plus auch beigebracht und dann wird im ersten Ausbildungsjahr das Gleiche noch mal verfolgt.«

»Ich habe das einmal gemacht, für drei Tage einen Zug begleitet, auch in der Gastronomie oben im Zug. Und da habe ich auch gesehen, was mit der Ware auf dem Zug passiert, wie sie die Bestellungen machen, wie die Ware für die Gäste vorbereitet wird – das durfte ich alles auch sehen.«

Medieneinsatz, -bedarfe und -wünsche

Die Bestellung von Waren erfolgt über ein Computersystem. In der Warenannahme und Kommissionierung kommen zur Bestandsaufnahme Scanner zum Einsatz, die mit der zentralen Administration über WLAN verbunden sind. Die Auszubildenden berichteten beim Workshop, dass sie eine tragende Rolle bei der Implementierung der Geräte erhalten haben:

»Ja das war so, die Scanner kamen rein und bei den älteren Kollegen hat sich ein wenig Panik ausgebreitet »Wie soll ich damit umgehen? Ich bin froh, dass ich gerade mal mit dem Handy umgehen kann.« Und da wir, unsere Generation damit aufgewachsen ist mit PC, Handy, Smartphone, wurden wir integriert ihnen das beizubringen, sie anzulernen. Und das finde ich super von der Bahn, dass man sagt »wir haben

Azubis, die können das, die wissen wie das funktioniert, die haben das in zwei, drei Minuten drauf und dann haben wir das den älteren Mitarbeitern beigebracht. Das hat auch ganz gut geklappt.«

Eine digitale Anzeige am Arbeitsplatz der Schichtleitung zeigt an, welche Züge wann eintreffen werden und ob sie zu beladen sind. Über ein Kommunikationssystem sind mehrere Logistikstandorte verbunden, um Bestellungen bei Bedarf auch an andere Bahnhöfe zu delegieren. Vor Ort kommunizieren die Mitarbeiterinnen über Funkgeräte, die Benutzung von Handys ist laut Aussage der Befragten verboten.

Für das Lernen im Chance plus-Programm wie auch in der Ausbildung werden keine digitalen Anwendungen genutzt; die Auszubildenden im Workshop berichteten allerdings, dass sie ihr EQ-Berichtsheft auf einem Speicherstick mitführen, so dass sie es ortsunabhängig bearbeiten können. Im Zusammenhang mit dem Berichtsheft reflektierten die Auszubildenden, dass es ihnen manchmal schwer fällt, es mit Inhalten zu füllen. Anregungen im Sinne von Reflexionsfragen können sie sich daher gut vorstellen:

I: Würden es auch das Ausfüllen des Berichtsheftes attraktiver für Sie machen, wenn Sie diese Reflexionsfragen mit drin hätten?

B1: Ja, auf jeden Fall. Denn manchmal habe ich auch so Tage, wo ich nicht weiß, was ich jetzt anders schreiben kann. Gerade letzte Woche hatte ich solche Tage, da habe ich einfach versucht, es anders zu formulieren. Aber wie gesagt, wenn Sie so was einbringen könnten, dann hat man auch die Fragen, wo man besser drauf antworten kann, das aufschreiben kann, was man gemacht hat.

B3: Genau, auch spezifischer an die Sache rangehen statt einfach, da guckst du auf den Tag Dienstag, was hast du noch Dienstag gemacht. Da schreibt man dann das hin – kommissioniert habe ich, habe Dings kommissioniert, habe das benutzt und dann sagst du am nächsten Tag, da habe ich das benutzt, das ist aber im Endeffekt dasselbe, ob ich jetzt Stift 1 oder Stift 2 benutzt habe. Wenn man Fragen hat, kann man intensiver darauf eingehen«

[...]

B3: Z.B. würde ich als erstes fragen ›Welche Tätigkeiten hast du gemacht?‹, ›Was war wichtig?‹, ›Was war schwerer?‹, ›Was waren die Schwerpunkte?‹, ›Auf was solltest du achten?‹, ›Gab es eine Stresssituation?‹ – Einfach Fragen, die du, wenn du es selbst schreibst, gar nicht beachtest, wo du einfach nur den Ablauf beschreibst. Aber wenn du fragst, z.B. nach dem Gefühl, dass du dabei hattest, musst du nachdenken, ›ging dir das leicht von der Hand oder musstest du einen Kollegen fragen?‹ Ich würde jetzt z.B. nicht in mein Berichtsheft schreiben: ›Ich habe einen Zug beladen und wusste nicht, ob ich den schaffe und habe einen Kollegen gefragt‹ – so was würde ich gar nicht reinschreiben. Aber wenn da stehen würde ›Hast du Hilfe gebraucht?‹, ›Hast du jemanden gefragt?‹, ›Hat dich jemand unterstützt?‹, dann kannst du darauf eingehen. Aber so selber würde ich gar nicht auf den Gedanken kommen, das so ins Berichtsheft einzubringen.

I: Glauben Sie nicht, dass Leute dann Schwierigkeiten hätten, ins Berichtsheft zu schreiben, dass sie Hilfe gebraucht haben?

B2: Wir sind ja in der Ausbildung. Wir sind da, um zu lernen. Ich denke nicht, dass da im Team – zumindest hier auf keinen Fall – wenn wir schreiben, wir haben Hilfe gebraucht, weil die sich sogar freuen, wenn wir fragen. Es ist besser, wenn wir fragen, anstatt dass wir Fehler machen. Das kommt ja auch gut zusammen, Teamarbeit kommt ja auch dazu, es ist keine Schande, wenn man sich gegenseitig helfen kann

und nicht auf sich allein gestellt ist. Ich würde dabei jetzt keine Zweifel oder Angst haben, dass die denken, ich schaffe das nicht, ich bin zu schwach dafür, oder dergleichen. Ich bin in der Ausbildung und bin am Lernen.«

Auch Videos sind aus ihrer Sicht einerseits reizvoll, andererseits stellt sich die Frage, was auf ihnen zu sehen sein sollte. Die Jugendlichen zeigen hohe Bereitschaft, einander etwas zu erklären, möchten dabei aber auch ernst genommen werden. Persönlicher Kontakt ist daher nicht unwichtig:

»Ich denke auf jeden Fall, dass das weniger ernst genommen wird. Gerade auch, wenn wir im gleichen Alter sind, dann ist das was anderes, als wenn es jemand sagt, der ein bisschen älter ist, vielleicht auch wenn man mit ein bisschen Witz daran geht oder sonst irgendwas. Wenn ich als Zuschauer sehe, der ist in meinem Alter und erklärt mir was von Hygiene und wo ich mir denke, wenn das ein Erwachsener oder eine ältere Person wäre, weiß ich, er weiß mehr Bescheid darüber und ich hab mehr Sicherheit, was er sagt, ist für mich wichtiger als das, was jemand in meinem Alter sagt.«

»Aber bei der DB wird das auch schon umgesetzt, dass jüngere Leute den Jungen die Wege zeigen. Z.B. jedes Jahr, wenn wir neue Azubis bekommen, dann lernen die den Standort kennen. Auch wenn sie auf dem Zug sind, lernen sie die Logistik kennen; sie kommen hier runter, dann wird einmal so ein Rundgang gemacht, das ist der Bereich, das ist der Bereich – und das machen wir Azubis, in lockerer Art. Man merkt dann schon, wem geht es am Arsch vorbei und wen interessiert das wirklich. Und das finde ich auch von der Bahn gut, dass man sich untereinander kennenlernt und der Weg von der Bahn, dass man zusammenarbeitet, dass man die Azubis kennt und dass man Arbeitsabläufe voneinander kennenlernt.«

4 Zusammenfassung und Empfehlungen

4.1 Berufswissenschaftliche Ergebnisse

Die Inhalte drei- oder dreieinhalbjähriger Berufsausbildungen lassen sich zumeist durch 10-20 Kompetenzfelder beschreiben (vgl. z. B. Saniter 2011). Diese Struktur findet ihren Niederschlag auch in den Ordnungsmitteln, in denen eine in etwa korrespondierende Anzahl von Lernfeldern (Lernort Schule) bzw. Zeitrahmen (Lernort Betrieb) aufgeführt wird. So sind die je nach Geschäftsfeld 3-5 Kompetenzfelder, in denen die Teilnehmerinnen der ca. 9-monatigen Einstiegsqualifizierung Chance plus eingesetzt werden, durchaus erwartungskonform. Ziel einer Ausbildung ist es, dass Auszubildende am Ende ihrer Lehrzeit in allen Kompetenzfeldern selbständig und verantwortungsvoll arbeiten können. Dabei wird beispielsweise bei Spiralcurricula das Niveau der Lehrziele einzelner Lerneinsätze im Prozess der Arbeit zu Beginn der Ausbildung durchaus niedriger angelegt, um der Lernenden ein Hereinwachsen in die erfolgreiche Facharbeit zu ermöglichen. Nimmt man das im Modellversuch Move Pro Europe entwickelte 4-stufige Bewertungsschema (ursprünglich für den formativen Einsatz, vgl. Burger & Saniter 2009) als Basis, um am Ende des Chance plus Programms zu erreichenden Autonomiegrade innerhalb der Kompetenzfelder zu beschreiben, ergibt sich die Verteilung laut Tabelle 4 auf der folgenden Seite.

Die entsprechenden Markierungen in der Tabelle beschreiben nicht den regelmäßigen Einsatz von EQ Teilnehmenden, sondern vielmehr das erreichbare, potenziell mögliche Autonomielevel am Ende der EQ, wobei auch im höchsten Autonomielevel immer eine Begleitung und Kontrolle durch erfahrene Kolleginnen erfolgt. Als Beispiel für selbständiges Arbeiten kann das Tätigkeitsfeld »Service am Zug« herangezogen werden, bei dem die Teilnehmerin ihre Abrechnung des Caddys selbständig erledigt, das Ergebnis wird aber noch einmal von einer DB Mitarbeiterin in der Logistik kontrolliert.

Das weit verbreitete Niveau an Selbständigkeit bei der Arbeit, welches in den meisten Geschäftsfeldern erreicht wird, scheint aus berufspädagogischer Sicht für die Wirksamkeit der Chance plus Maßnahme verantwortlich zu sein. Statt kurzen Lernepisoden in unterschiedlichen Betrieben, bei denen die Teilnehmerinnen nie über das Stadium »unter Anleitung« hinauskommen, bietet die Maßnahme mit ihrem gezielten Einsatz im Betrieb umfangreiche Entwicklungsmöglichkeiten für komplexe Fähigkeiten und Fertigkeiten. Einzelne Aufgaben können aus rechtlichen Gründen nicht selbständig bearbeitet werden, da den Teilnehmerinnen Zertifikate bspw. für den Umgang mit Starkstrom, die Ausbildung an Kampfmitteln (Schlagstöcken, Pfefferspray) oder der Kletterschein fehlen. Einen interessanten Fall stellt hier das Geschäftsfeld Sicherheit dar. Hier werden die Chance plus-Teilnehmerinnen nicht selbst tätig, sondern sind für die Dauer des Programms nur beobachtend dabei. Diese scheinbare Nichtentwicklung trifft aber auf eine im hohen Maße lernförderliche Arbeitskultur, in der alle Maßnahmen und Einsätze im Anschluss reflektiert und evaluiert werden. Dieser in die berufliche Praxis eingebettete Reflexionsprozess erlaubt es den Teilnehmerinnen, die beobachteten Arbeitsprozesse und Handlungskette nachzuvollziehen und an der Entwicklung und Anwendung von arbeitsbezogenen Normen und Werten teilzuhaben. Hinzu kommt die soziale Einbindung in ein Team, das für die Jugendlichen konkrete und verlässliche Ansprechpartner bietet, was der psychosozialen Stabilisierung (Ecarius 2014) entgegen kommt.

	Beobachtet und unterstützt	Unter Anleitung mitgearbeitet	Unter Aufsicht gearbeitet / gemeinsam mit erfahrenem Kolleginnen	Selbständig gearbeitet / als vollwertiges Teammitglied
Fahrweg				
Freischneiden				X
Zaunbau				X
Baumpflege		X		
Gleisbau				
Schwellenwechsel			X	
Arbeit an Brücken		X		
Rückbau				X
Tiefbau			X	
Freischneiden				X
Service im Zug				
Service im Zug				X
Unterstützung des Bordbistros				X
Assistenz in der Logistik			X	
Mobiler Bahnsteigservice				X
Service am Bahnhof				
Bereitstellung von Informationen				X
Weitere Serviceleistungen				X
Wartung und Kontrolle			X	
Sicherheit				
Sicherheits- u. Ordnungsdienst	X			
Prüfdienst	X	X		
Tor- und Empfangsdienst		X	X	
Logistik				
Warenannahme				X
Kommissionierung				X
Transport			X	

Tabelle 4: Die im Chance plus-Programm zu erreichenden Autonomiegrade

In den Workshops wurde deutlich, dass das Engagement der Chance plus-Teilnehmerinnen stark dadurch gefördert wird, dass sie im Sinne einer »legitimate peripheral participation« (Lave und Wenger 1991) die Gelegenheit erhalten, einen Beruf kennenzulernen und bereits erste Aufgaben darin zu übernehmen. Daher wird auch das Autonomielevel »unter Anleitung gearbeitet« nur in wenigen Kompetenzfeldern als Endresultat angegeben, es ist im Sinne eines Hineinwachsens in die Praxisgemeinschaft ein notwendiger Zwischenschritt, der aber selbst bei der relativ kurzen Dauer des Programms meist übertroffen wird. Insbesondere in den Geschäftsfeldern, in denen Tätigkeiten in regulären Teams – wie im Gleisbau oder bei der Fahrwegpflege – stattfinden, oder in Geschäftsfeldern, in denen – wie in der Logistik – die erbrachte Leistung der Teilnehmerinnen sichtbar mit den Arbeiten der regulären Kolleginnen verschränkt bzw. deckungsgleich sind, findet eine solche positive Einbindung statt.

Diese Art der produktiven Tätigkeit ist ein weiterer Punkt, der die Einstiegsqualifizierung zentral von der Arbeit in anderen, zumeist schulischen Programmen des Übergangssystems unterscheidet:

- a) Die Produkte/Dienstleistungen werden für ein reales Unternehmen unter Marktbedingungen erbracht und nicht alleine im Rahmen von »Schülerfirmen«.
- b) Die Zusammenarbeit erfolgt zumeist mit unterschiedlichen Erfahrungs- und Hierarchiestufen und nicht nur mit Gleichaltrigen und ein bis zwei Mitgliedern des Lehrpersonals.
- c) Der reale Arbeitsalltag mit Stress, aber auch mit Leerlauf, wird erfahren (soweit es im Rahmen des Jugendschutzes möglich ist).

4.2 Medienpädagogische Ergebnisse

Digitale Medien spielen zur Lösung der meisten Arbeitsaufgaben bei der DB nur eine untergeordnete Rolle. In manchen Bereichen werden hochspezialisierte digitale Medien eingesetzt, bspw. beim Fahrkartenverkauf, in der Logistik oder auch im Bereich der Sicherheit. Die digitale Kompetenz der Jugendlichen im Umgang mit Medien, die sie in der Alltagswelt erworben haben, hilft ihnen bei der raschen Aneignung von Fähigkeiten im Umgang mit diesen bahnspezifischen Instrumenten. Darüber hinaus zeigt sich im Geschäftsfeld Service im Zug, wie solche alltagsweltlichen Kompetenzen auf freiwilliger Weise genutzt werden, um berufliche Aufgaben zu lösen: Die Teilnehmerinnen nutzen ihr privates Smartphone, um eine berufsbezogene App (DB Navigator) zu installieren und damit Anfragen von Reisenden zu bearbeiten. Die häufig als problematisch diskutierte Entgrenzung von Arbeit und Privaten erfährt in diesem Beispiel eine positive Wendung als Zeugnis der Übernahme von beruflicher Verantwortung. Denn anders gelagerte Reaktionen wären ebenfalls möglich: Die Verweigerung der Auskunft mit dem Hinweis, nicht vom Konzern mit dem notwendigen Arbeitsmaterial ausgestattet worden zu sein, wäre ein ebenfalls gangbarer Weg. Vor diesem Hintergrund erscheint es sinnvoll, der zumeist kritischen Haltung der betrieblichen Betreuerinnen aus den Experten-Facharbeiter-Workshops gegenüber der Medienpraxis der Jugendlichen mittels solcher Beispiele entgegenzuwirken.

Des Weiteren kommen die privaten Endgeräte als Arbeitsmaterialien zum Einsatz, bspw. um sich Notizen über die an dem Tag geleisteten Tätigkeiten zu machen oder den Schichtplan als Foto zur Erinnerung bei sich zu führen. Diese sinnhafte Verwendung wird durch die im Rahmen von LernenPlus zu entwickelnden Lerneinheiten als Ergänzung zu den MSK-Modulen befördert.

Reflexivität ist eines der zentralen Kriterien einer lern- und kompetenzförderlichen Arbeit (Dehnbostel 2007): Durch Reflexion werden sinnliche Wahrnehmung, kognitive, emotionale und soziale Verarbeitungsprozesse so verknüpft, dass daraus individuelle Konstruktionen von Handlungswissen erfolgen (Schröder 2009, 51f.). In der Chance plus-Maßnahme sind solche Reflexionsprozesse bereits angelegt, was sich beispielsweise darin zeigt, dass die Lernenden ein Berichtsheft ähnlich dem Berichtsheft in der Ausbildung führen. Dieses EQ-Berichtsheft bietet sich als Ausgangspunkt für stärkere Reflexionsprozesse an. Mittels Fragen, die gezielt die Erfahrungen der Teilnehmenden aufgreifen und dabei z.B. auch die emotionalen und sozialen Facetten berücksichtigen, kann reflexives Lernen stimuliert werden (vgl. Burchert und Schulte 2011, Elsholz & Knutzen 2010). In Geschäftsfeldern wie Service im Zug sind die Arbeitsaufgaben gezielt so gestaltet, dass ein selbständiges Arbeiten binnen kürzester Zeit erreicht werden kann.

Zu berücksichtigen ist, dass in diesem Bereich die EQ-Maßnahme an anderen Einsatzorten als der Ausbildung stattfindet und so spezifische Einsatzfelder und Aufgabenbereich für die EQ-Maßnahme entwickelt wurden. Hier können sich Reflexionsfragen als Anker im (digitalen) EQ-Berichtsheft als besonders produktiv erweisen, da hier oft das unmittelbare Feedback der Kolleginnen fehlt. Hinzu kommen noch die verhältnismäßig einfachen Aufgabenstellungen, die die Teilnehmerinnen bearbeiten, die eine Dokumentation im Rahmen eines klassischen Berichtshefts langweilig erscheinen lassen. Mittels gezielter Fragen kann jedoch die Komplexität dieser relativ einfachen Handlungen aufgezeigt und den Teilnehmerinnen ihre Problemlösungsfähigkeiten bewusst werden.

Für die hier analysierte Maßnahme gilt es allerdings zu berücksichtigen, dass den Lernenden in den Geschäftsfeldern keine digitalen Ressourcen zur Verfügung stehen. Dies bedeutet, dass neben der digitalen Unterstützung der Entwicklung des Reflexionsprozesses auch alternative, »analoge« Bearbeitungswege zur Verfügung stehen müssten. Aufbauend auf den Ergebnissen der hier vorgelegten berufswissenschaftlichen Bestandsaufnahme wird ein Manual zu Reflexionsfragen entwickelt, das neben allgemeinberuflichen und berufsspezifischen Reflexionsfragen auch Werkzeuge zur Einbettung der Reflexionsfragen beinhaltet.

4.3 Herausforderungen und Potentiale der Weiterentwicklung

In den Geschäftsfeldern, in denen der Einsatz der Chance plus-Teilnehmerinnen an denselben Lernorten wie der Einsatz der regulären Auszubildenden stattfindet (wie Gleisbau oder Service am Bahnhof), ergibt sich für die ausbildenden Fachkräfte die pädagogische Herausforderung zu erkennen, auf welchem Niveau Chance plus-Teilnehmerinnen arbeiten können. Dies ist insbesondere schwierig bei wechselnden Einsätzen wie im Gleisbau, wo die Teilnehmenden auch nach Bedarf an verschiedenen Dienststellen arbeiten. Hier zeigt sich, dass es für die betrieblichen Betreuerinnen vor Ort nicht immer eindeutig ist, auf welchem Niveau die Teilnehmerinnen bereits arbeiten, so dass es zu Überforderung oder Unterforderung kommen kann. Eine Dokumentation mit der Beschreibung der von den Chance plus-Teilnehmerinnen bereits geleisteten Kernaufgaben und dem Niveau, auf dem diese ausgeführt wurden könnte hier unterstützend wirken, ebenso ein Vorgespräch mit der aktuellen betrieblichen Betreuerin. Generell bietet sich dieser Bereich hervorragend für digitale Medien in Form von E-Portfolios an, da der Entwicklungsprozess der Teilnehmerinnen sowohl für diese selbst wie auch für die betriebliche Betreuerin und die Sozialpädagoginnen sichtbar werden würde. Ein solches Portfolio ist aber aus datenschutzrechtlicher Sicht problematisch, da eine Beurteilung und Bewertung mittels digitaler Medien mit der Vertraulichkeit persönlicher Daten kollidieren könnte.

Viele betriebliche Betreuerinnen bzw. betreuende Fachkräfte am Einsatzort scheinen kaum über das Programm Chance plus und die damit verbundene Zielgruppe informiert zu sein. Da es sich nicht alleine um marktbenachteiligte Teilnehmerinnen handelt, sondern auch um sozial benachteiligte Jugendliche mit multiplen Problemlagen erscheint eine Vorbereitung des fachlichen Personals auf ein solches Klientel dringend geboten⁴ und wurde auch als Wunsch mehrfach in den Experten-Facharbeiter-Work-

⁴ Von Seiten DB Trainings werden Schulungen für DB Angestellte mit Ausbildungsverantwortung auch in Bezug auf den Umgang mit Heterogenität von Lerntypen und Leistung (lernschwache und lernstarke Auszubildende)

shops geäußert. Ein mögliches Schulungskonzept für die betrieblichen Betreuerinnen sollte diese zum einen über das Programm selbst und die spezifische Zielgruppe informieren. In den Gesprächen und Workshops wurde darüber hinaus der Wunsch nach einem Erfahrungsaustausch mit anderen Standorten und Geschäftsfeldern geäußert. Die Lebenswelt der Jugendlichen und ihre Mediennutzung sollte ein dritter Bestandteil sein: Hier ginge es auch darum, die positiven Beispiele beruflichen Engagements herauszustellen und die Mediennutzung im Kontext jugendlicher Entwicklungsphasen zu skizzieren. Damit verbunden sind die beruflichen Entwicklungsaufgaben, denen sich Jugendliche im Rahmen einer Berufsausbildung stellen müssen. Hier kann eine theoretische Fundierung (die auch auf der guten Praxis hauptamtlich Ausbildender aufbaut, Burchert 2014) die Arbeit der ausbildenden Fachkräfte unterstützen.

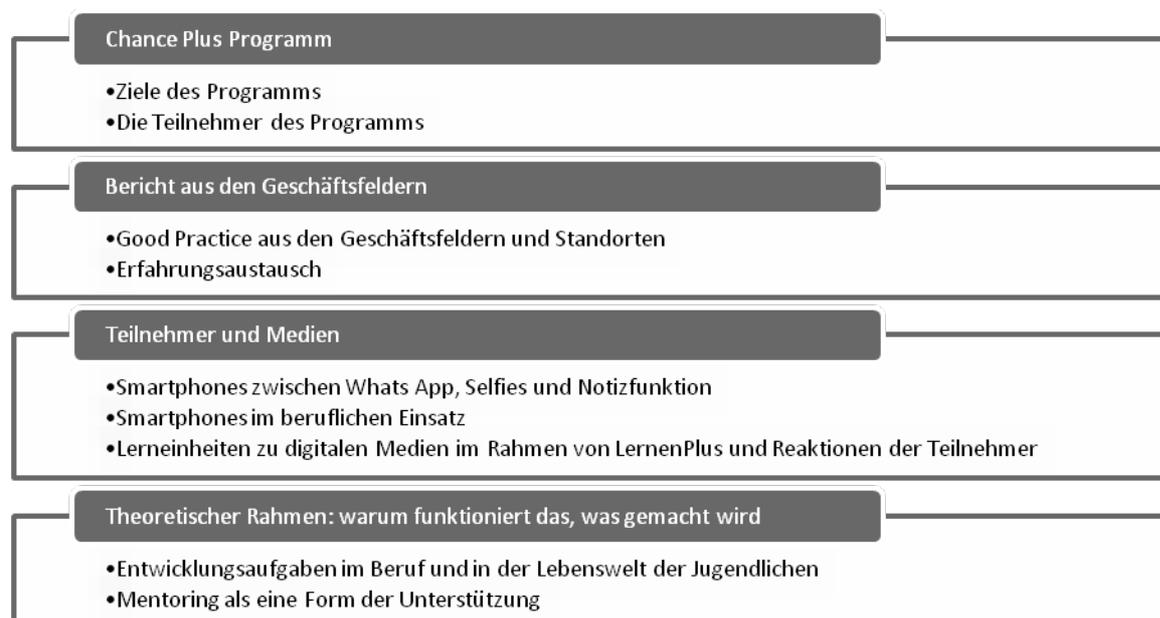


Abbildung 4: Überblick über das vorgeschlagene Weiterbildungsangebot

Trotz der hohen Übernahmerate erfolgreicher Absolventinnen in eine reguläre Ausbildung lassen sich zu diesem Aspekt einige Unsicherheiten konstatieren wie z. B. dass die Zahl der zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze nicht immer der Zahl der Chance plus Plätze entspricht. Diese schwanken nach Personalplanung zum Teil von Jahr zu Jahr oder werden auch erst im Laufe des Chance plus-Jahres von den Geschäftsfeldern festgelegt, so dass es zu einer »Überrekrutierung« von Chance plus-Teilnehmerinnen kommen kann. Diese Überrekrutierung macht im Hinblick auf potenzielle Abbrecher Sinn, sie führt aber dazu, dass Jugendliche, die erfolgreich das Praktikum absolviert und sich für den Betrieb engagiert haben, miteinander und z. T. mit externen höherqualifizierten Bewerberinnen um Ausbildungsplätze konkurrieren müssen.

Dies erscheint als grundsätzliches Dilemma des Übergangssystems und der Einstiegsqualifizierung: Gesetzlich ist nicht vorgeschrieben, dass Betriebe in der Einstiegsqualifizierung auch Ausbildungsplätze und damit einen möglichen Übergang anbieten müssen (Popp et al. 2012). Die Jugendlichen aber rechnen mit einer Übernahme. Es

angeboten. Für die Ermittlung des Bedarfs ist jedoch der Auszubildendengesamtkoordinator zuständig und nicht der einzelne Fachvermittler.

erscheint untersuchenswert, welche Auswirkungen es auf die Jugendliche hat, wenn diese trotz guter Leistungen und Engagement nicht in die Ausbildung übernommen werden. Zu untersuchen sind andererseits Effekte von Übernahmegarantien: eine Studie unterstreicht hier potentielle Risiken wie Leistungsabfall und reduziertes berufliches Engagement (IG Metall 2012).

Im Geschäftsfeld Fahrwegpflege gibt es keine sich anschließende Ausbildung, hier werden die erfolgreichen Praktikanten als ungelernete Kräfte in den Trupps beschäftigt. Die berufliche Perspektive besteht in der Aufstiegsmöglichkeit zur Truppführerin, die nicht an formale Qualifikationen geknüpft ist. Um auch hier den Übergang in die reguläre Ausbildung zu schaffen, könnte ein neuer Ausbildungsberuf »Baumpfleger/Baumpflegerin Fahrweg« oder ähnlich lautend entwickelt werden, der Baumpflegerinnen für Stromtrassen, Gleise oder Lifтанlagen ausbildet.

Der Einstiegsqualifizierung gelingt es, als Maßnahme deutlich den Praxisschock abzufedern. Mit Beendigung der Maßnahme und dem Übergang in die Ausbildung kann es dann zu einem Schulschock kommen. Im Programm Chance plus sind die Maßnahmen der begleitenden sozialpädagogischen Schulungen in Deutsch, Mathe, Englisch und in »Lernen lernen« vornehmlich auf einen erfolgreichen Einstiegstest hin orientiert. Die Teilnehmerinnen erleben oft erst in der Ausbildung die auch theoretische Komplexität der Berufe.

Trotz dieser Kritik wurde in der berufswissenschaftlichen Analyse der EQ-Maßnahme deutlich, dass sie durchaus erfolgreich durchgeführt werden kann. Insbesondere die Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen und in eine Arbeitsgruppe integriert zu werden, fördert die fachliche, aber auch die psychosoziale Entwicklung der Jugendlichen und bereitet sie auch auf eine reguläre Ausbildung vor.

Literatur

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2006): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. (<http://www.bildungsbericht.de/zeigen.html?seite=6129>)
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2012): Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf. (<http://www.bildungsbericht.de/zeigen.html?seite=10203>)
- BIBB (2010): Bedeutung und Wirksamkeit von Bildungsgängen des Übergangssystems. <http://datenreport.bibb.de/html/1229.htm>
- BiBB (2013): Special target groups. (<http://www.bibb.de/en/wlk8220.htm>)
- Beicht, U. & Eberhardt, V. (2013): Ergebnisse empirischer Analysen zum Übergangssystem auf Basis der BIBB-Übergangsstudie 2011. DDS – Die Deutsche Schule. 105. Jahrgang 2013, Heft 1, Waxmann. 10-27.
- Burchert, J. und Schulte, S. (2011): Qualität in der beruflichen Ausbildung – Ansatz und Ziel der Reflexion von Berichtshefteinträgen. In: bwp@ Ausgabe Nr. 21. URL: <http://www.bwpat.de/>
- Burchert, J. & Schulte, S. (2014): Die Nutzung des Internets in der dualen Ausbildung. Eine berufspädagogische Betrachtung auf Basis empirischer Forschungsergebnisse. Peter Lang, Frankfurt a.M.
- Burchert, J. (2014): Von der Facharbeit in die Ausbildung. Empirische Studie und theoretischer Rahmen zur Erforschung des pädagogischen Selbstverständnisses hauptamtlicher Ausbilder und Ausbilderinnen. Dissertation an der Universität Bremen. URL: in Arbeit.
- Burger, B. & Saniter, A. (2009): Zertifizierung beruflicher Handlungskompetenzen im betrieblichen Kontext – Probleme der Operationalisierung und erste Lösungsansätze aus dem Modellversuch MOVE PRO EUROPE. In: Münk, D. & Severing, E (Hrsg.) Theorie und Praxis der Kompetenzfeststellung im Betrieb – Status quo und Entwicklungsbedarf. Schriften zur Berufsbildungsforschung der AG BfN. Bertelsmann, Bielefeld.
- Chance plus Darstellung der DB (2014): <https://karriere.deutschebahn.com/de/de/jobs/schueler/schueler-berufsvorbereitung/chance-plus/>
- CDU/CSU (1979): CDU/CSU für Reform des gegliederten Schulwesens. www.kas.de/wf/doc/kas_26067-544-1-30.pdf?110826092438
- Dehnbostel, P. (2007). Lernen im Prozess der Arbeit. Münster, Waxmann.
- Ecarius, J. (2014): Biographische Risiken und schulpädagogische Maßnahmen. In: Ahrens, D. (Hrsg.): Zwischen Reformeifer und Ernüchterung. Übergänge in beruflichen Lebensläufen, Wiesbaden, Springer VS, 75-94.
- Elsholz, U., & Knutzen, S. (2010). Der Einsatz von E-Portfolios in der Berufsausbildungskonzeption und Potenziale. MedienPädagogik, 18. Retrieved from www.medienpaed.com/18/elsholz_knutzen1002.pdf Online
- IG Metall (2012): Mancher Ausbilder ist gegen die unbefristete Übernahme ... http://www2.igmetall.de/homepages/db_bb/file_uploads/docs_ig_metall_xcms_181402__2.pdf. (18.07.14)

- KMK (Hrsg.). (2007). Handreichung für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe. Bonn.
- Lindmeier, B. & Lindmeier, C. (2012): Pädagogik bei Behinderung und Benachteiligung Band I: Grundlagen, Kapitel 2.4.: Benachteiligung, Kapitel 2.5.: Exkurs: Internationale bildungstheoretische Ansätze. Kohlhammer, Stuttgart, 57-87.
- Lave, J., & Wenger, E. (1991). Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation. Cambridge Univ Press, Cambridge, USA.
- Lübcke, E. & Burchert, J. (2013): Berufliches Lernen unter den Bedingungen Digitaler Medien – Videos von Auszubildenden als User Generated Context. In: Bwp@, URL: http://www.bwpat.de/ausgabe24/luebcke_burchert_bwpat24.pdf
- Manski, K., & Meyer, R. (2008). Medien als bedeutungsgenerierende Instanz – Herausforderungen für die Berufsbildungsforschung in Theorie und Praxis. bwp@, (15), 24. Abgerufen von http://www.bwpat.de/ausgabe15/manski_meyer_bwpat15.pdf
- Pferdt, F.G. & Kremer, H.-H. (2010): Berufliches Lernen mit Web 2.0 – Medien(entwicklungs)kompetenz und berufliche Handlungskompetenz im Duell? In: Jahrbuch Medienpädagogik 8, 289-307.
- Popp, S. & Grebe, T. & Becker, C. & Dietrich, H. (2012): Weiterführung der Begleitforschung zur Einstiegsqualifizierung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Abschlussbericht. Berlin.
- Saniter, A. (2011): AEROVET: Innere Flexibilität der Ausbildungsberufe anstelle fragmentierter Modularisierung. In: Eberhard, C. (Hrsg.): Mit ECVET zu besserer Mobilität? Von der Europäischen Empfehlung zur Erprobung in der Praxis (S. 20–29). Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).
- Schroeder, J. & Thielen, M. (2009): Das Berufsvorbereitungsjahr. Eine Einführung. Kohlhammer, Stuttgart.
- Schröder, T. (2009): Arbeits- und Lernaufgaben für die Weiterbildung. Eine Lernform für das Lernen im Prozess der Arbeit. Bertelsmann, Bielefeld.
- SGB, Drittes Buch §54a (2014): http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/_54a.html

Anhang

EQ Bau – Herstellung von Gleiskörpern

Anhang 1

Einstiegsqualifizierung

„Bau – Herstellung von Gleiskörpern“

Tätigkeitsbereiche:

- Grundlagen des Oberbaus
- Durchführung von Gleisvermessungen
- Verlegen von Gleisen und Weichen
- Oberbauwartung
- Sicherheits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit
- Umweltschutz

Einstiegsqualifizierung „Bau – Herstellung von Gleiskörpern“

Tätigkeiten	Qualifikationen
Grundlagen des Oberbaus	<ul style="list-style-type: none"> • Aufbaus des Gleises von der Planumsschutzschicht bis zur Schiene darstellen • Grundlagen des Erdbaus darstellen • Die wichtigsten Schwellenarten unterscheiden • Schienen und ihr Befestigungsmaterial unterscheiden • Die wichtigsten Baumaschinen des Oberbaus nutzen
Durchführen von Gleisvermessungen	<ul style="list-style-type: none"> • Krümmungen, Überhöhung, Pfeilhöhen, Übergangsbogen und Überhöhungsrampen berechnen • Weichenhöhenpläne und Trassenpläne lesen • Geometrischen Hauptpunkte markieren und Werte anschreiben • Gleislage nach Höhe und Richtung überprüfen • Höhen mittels Nivellier übertragen
Verlegen von Gleisen und Weichen	<ul style="list-style-type: none"> • Aufbau eines Bahnkörpers (Gleise und Weichen) unter Berücksichtigung der Gefahren aus dem Gleisbereich planen • Fachbegriffe des Gleisbaus anwenden • Notwendigkeit eines intakten Gleises sowie einer regelmäßigen Überprüfung und Instandhaltung begründen • Maßnahmen zur Instandhaltung und Instandsetzung festlegen und Zeitbedarfe abschätzen • Schienen flexen und bohren, Schraubmaschinen und Kraftstopfer nutzen
Oberbauwartung	<ul style="list-style-type: none"> • Die wichtigsten Arbeiten an Grünanlagen kennen und durchführen • Werkzeuge, Geräte und Maschinen zu Vegetationsarbeiten insbesondere Motorkettensäge erklären und nutzen
Sicherheit- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Gefährdungen von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz feststellen und Maßnahmen zur Vermeidung ergreifen • Berufsbezogene Arbeits- und Unfallverhütungsvorschriften anwenden • Verhaltensweise bei Unfällen beschreiben sowie erste Maßnahmen einleiten • Bestimmungen von Sicherheitsregeln beim Arbeiten an elektrischen Anlagen, Geräten und Betriebsmitteln beachten • Vorschriften des vorbeugenden Brandschutzes anwenden • Verhaltensweisen bei Bränden beschreiben und Maßnahmen zur Brandbekämpfung ergreifen
Umweltschutz	<ul style="list-style-type: none"> • für den Ausbildungsbetrieb geltende Regelungen des Umweltschutzes anwenden • Möglichkeiten der wirtschaftlichen und umweltschonenden Energie- und Materialverwendung nutzen • Abfälle vermeiden: Stoffe und Materialien einer umweltschonenden Entsorgung zuführen

Unternehmen

Betriebliches Zeugnis

Teilnehmer/in

geboren am _____ in _____

Er/Sie hat in der Zeit vombis.....an der

Einstiegsqualifizierung Bau – Herstellen von Gleiskörpern

teilgenommen.

Leistungsbeurteilung:

Beurteilungskriterien:

Kriterium	Wahrnehmung der Beobachtung				
	ausgeprägt erkennbar	gut erkennbar	ausreichend erkennbar	schwach erkennbar	nicht erkennbar
Fachqualifikation					
Zielorientierte Arbeitsweise					
Sachgerechter Umgang mit Werkstoffen					
Arbeitsplatzvorbereitung, Sauberkeit und Ordnung					
Einhalten der Sicherheitsbe- stimmungen					
Qualitätsorientierung					

Das Qualifikationsziel ist erreicht, wenn mindestens vier der Beurteilungskriterien mit mindestens „ausreichend erkennbar“ bewertet werden.

Datum:

Unterschrift:



Zertifikat

NACH PUNKT 1.2 NATIONALER PAKT FÜR AUSBILDUNG UND FACHKRÄFTENACHWUCHS IN DEUTSCHLAND

Moritz Mustermann

geboren am 13. August 1987 in Musterstadt

hat in der Zeit vom..... bis.....

bei dem Unternehmen.....

an der Einstiegsqualifizierung

Bau – Herstellung von Gleiskörpern

teilgenommen.

Während dieser Zeit wurde er/sie auf der Grundlage eines mit der IHK abgestimmten Konzeptes fachlich qualifiziert.

Inhalte der Einstiegsqualifizierung:

- Grundlagen des Oberbaus
- Durchführen von Gleisvermessungen
- Verlegen von Gleisen und Wichen
- Oberbauwartung
- Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit
- Umweltschutz

Die Tätigkeiten der Einstiegsqualifizierung entsprechen Teilen der anerkannten Berufsausbildung in den Bauberufen. Bei einer anschließenden Ausbildung in diesen Berufen ist eine Anrechnung von bis zu sechs Monaten möglich.

Musterstadt, den

Industrie- und Handelskammer
Musterregion I Musterstadt

Die Geschäftsführung

Einladung Expertenfacharbeiter-Workshop zur Erhebung der Kompetenzfelder



Anhang 2

Universität Bremen · ITB · Postfach 33 04 40 · 28334 Bremen



**Dr. Andreas
Saniter**

Wiss. Mitarbeiter

Am Fallturm 1
ITB, Postfach 330440
28334 Bremen

Ihr Zeichen:

Ihre Nachricht vom:

Unser Zeichen:

Datum: 07.05.2013

Telefon (0421) 218 – 66344
Fax (0421) 218 – 66344
E-Mail asaniter@uni-bremen.de
www www.itb.uni-bremen.de

Expertenfacharbeiter-Workshops zur Erhebung der Kompetenzfelder der Geschäftsfelder mit Einsätzen der Chance+ Teilnehmer

Sehr geehrte Damen und Herren,

Im Kontext des BMBF-geförderten Projekts LernenPlus möchten wir gerne in ihrem Geschäftsfeld einen Experten-Workshop durchführen. Das Ziel des Verfahrens besteht in der Erhebung der Anforderungen im Geschäftsfeld in ihrer repräsentativen Breite und der Fokussierung auf Lernpotentiale, insbesondere unter möglicher Einbeziehung digitaler Medien. Dazu führen wir ½-tägige Workshops mit Experten der Facharbeit durch. Als Ergebnis soll eine Liste mit den Kompetenzfeldern entstehen, die die Facharbeit im Beruf ausmachen. Wir möchten Sie bitten, für den Workshop einige Kollegen zu motivieren. *Bitte wählen Sie die Anzahl der Teilnehmer danach aus, dass sie möglichst viele Teilbereiche ihres Geschäftsfeldes von Seiten der Facharbeit abdecken.*

Wesentlicher Ansatz der Workshops ist, dass die Facharbeiter die für sie selbstverständlichen Arbeitsabläufe und die dazu gehörigen Tätigkeiten so genau beschreiben, dass eine vollständige Liste aller Aufgaben entsteht, die einschlägig sind für den Beruf und die einzelnen Abteilungen.

Um diese Methode anzuwenden, ist eine Teilnehmerzahl von mindestens 5 und höchstens 12 Facharbeitern optimal. *Mit der Ausbildung oder der Einstiegsqualifikation selbst müssen die Kollegen weder zu tun haben noch davon etwas verstehen.*

Sollten Sie weitere Fragen zum Ablauf oder Inhalt haben, können Sie sich jederzeit bei mir oder auch bei der verantwortlichen Kollegin der Bahn (Katharina Sehl, HDE 1, Katharina.K.Sehl@deutschebahn.com, Tel.: 030 297 60129) melden.

Vielen Dank für Ihr Engagement,
Mit freundlichen Grüßen,

Andreas Saniter

Sprecher
Prof. Dr. Michael Gessler
Telefon: (0421) 218 - 66330
E-Mail: messler@uni-bremen.de